



COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA
PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 395 DEL 23/12/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

L'anno 2021, il giorno ventitre del mese di Dicembre alle ore 14:50 nella Sala Ferracina.

Convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale di questo Comune si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Sig.ra Elena Pavan e nelle persone dei signori Assessori

Nome	Ruolo	P/A/G
PAVAN ELENA	SINDACO	P
MARIN ROBERTO	VICESINDACO	P
MAZZOCCO CLAUDIO	ASSESSORE	P
ZONTA ANDREA	ASSESSORE	P
VIERO ANDREA	ASSESSORE	P
SCOTTON MARIANO	ASSESSORE	P
ZANATA MAVI'	ASSESSORE	P
CABION MARIA GIOVANNA	ASSESSORE	P

Con l'assistenza del Segretario Generale, dott. Mirko Bertolo.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la Proposta dell'Assessore alle Risorse Umane CLAUDIO MAZZOCCO;

Premesso che il D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che:

- a. in attuazione della L. 4/11/2010 n. 183, con Deliberazione di Giunta Comunale di questo Ente n. 304 del 25/10/2011 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bassano del Grappa;
- b. con deliberazione di G.C. n. 70 del 20/03/2012 è stato approvato il Piano triennale 2012/2014 delle Azioni Positive D.Lgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246", richiamato anche dalla delibera di G.C. n. 197 del 22/09/2015;
- c. con deliberazione di G.C. n. 311 del 22/12/2015 è stato approvato il Piano triennale 2015/2017 delle Azioni Positive D.Lgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246", richiamato anche dalla delibera di G.C. n. 197 del 22/09/2015;
- d. con deliberazione di G.C. n. 47 del 20/02/2018 è stato approvato il Piano triennale 2018/2020 delle Azioni Positive D.Lgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- e. con deliberazione di G.C. n. 411 del 31/12/2020 è stato approvato il Piano triennale 2021/2023 delle Azioni Positive D.Lgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- f. l'Amministrazione ritiene opportuno e necessario procedere alla definizione di un nuovo Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024, che possa costituire un dato di partenza definito dall'Ente per le politiche di parità, oggetto di confronto con il Comitato in prospettiva di ulteriori interventi positivi nella materia delle pari opportunità;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024, predisposto dal Segretario Generale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente, dando atto

che alcune azioni proposte sono confermatrice di quelle precedentemente adottate in quanto aventi valenza permanente, altre costituiscono misure innovative;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto il parere di regolarità tecnica ex art.49 Tuel, espresso dal Dirigente del Servizio interessato;

Preso atto che non necessita il parere di regolarità contabile ex art.49 Tuel di competenza del Dirigente del Servizio finanziario, in quanto la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Visto il parere di legittimità espresso dal Segretario generale ai sensi dell'art. 35 comma 7 dello Statuto comunale;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024" redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246", e alla luce della Direttiva 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione;
3. di inviare copia del presente atto al Comitato Unico di Garanzia, nonché alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. di dare atto che il Piano costituisce un dato di partenza definito dall'Ente per le politiche di parità, oggetto di confronto con il Comitato in prospettiva di ulteriori interventi positivi nella materia delle pari opportunità;
5. di stabilire, entro 12 mesi dalla presente deliberazione, un momento di verifica e monitoraggio del Piano, anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dal Comitato Unico di Garanzia e dalla Consigliera di Parità;
6. di incaricare il Servizio Risorse Umane di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, C.C.N.L. 21.05.2018.

DELIBERA

di dichiarare il presente atto, stante l'urgenza di attuare le forme di comunicazione, condivisione e prima attivazione delle azioni e misure in tema di azioni positive con effettività fin dal primo giorno del 2022, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 (Testo Unico Enti Locali).

Letto approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Sig.ra Elena Pavan

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Mirko Bertolo

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005

Elenco degli allegati:

Nome allegato	Impronta SHA-256
Parere Legittimità.pdf.p7m	02b7a70808ebab9f16fcbe4577022b1311619be86da9b72bb212fabfdd599c38
Parere Tecnico.pdf.p7m	5c6e13bda7a315e8d3d65c2db11f1c639635553831343a7fbc9ce4e0f8d433d5
dlg_Proposta_21-12-2021_16-52-04.pdf	0b42b85d80c75ee4f6e0dedca4e2509b41e3cb6fc3eb9e674365220ce380d089
Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024.pdf	6ef1ece421e54d2bda1d5cc4729411c230a5f786e749efe2874a4224a8bdfc62



COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA
PROVINCIA DI VICENZA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 395 DEL 23/12/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ
(art. 134, comma 3, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che la Deliberazione in oggetto è divenuta esecutiva, ai sensi del comma 3, dell'articolo 134 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, il giorno 13/01/2022.

Bassano del Grappa, 18/01/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
Bertolo Mirko / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA
PROVINCIA DI VICENZA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 395 DEL 23/12/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

(art. 124, D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 03/01/2022 la Deliberazione in oggetto viene pubblicata all'Albo *on-line* al numero 16 del registro delle pubblicazioni, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Bassano del Grappa, 03/01/2022

IL FUNZIONARIO
COSTA MARTINA / ArubaPEC S.p.A.



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Piano Azioni Positive (P.A.P.) 2022/2024

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche di parità, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopracitata è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione superando la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indicando come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 21/12/2021

L'analisi della dotazione organica complessiva del Comune di Bassano del Grappa fa emergere un aumento della rappresentanza femminile: si riscontra infatti un'occupazione femminile al 55% rispetto al 49% del 2020.

Considerando il personale in servizio al 21/12/2021, la situazione è riepilogabile nel seguente modo:

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
134	111	245	55	45

Il personale per categoria giuridica è così composto:

Categoria giuridica	F	M	Totale
A	2	10	12
B	14	38	52
C	62	26	88
D	55	33	88
Dir.	1	3	4
Segr. Gen.		1	1
Totale	134	111	245

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
1	3	4	25	75

I dipendenti nominati responsabili di Posizioni Organizzative e Alta Professionalità sono:

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
10	11	21	48	52

I dipendenti con ulteriori funzioni di responsabilità sono:

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
29	28	57	51	49

Nonostante sia aumentata la rappresentanza femminile a livello di dotazione organica complessiva, si prende atto del mancato aumento della medesima nell'area della dirigenza, il cui reclutamento è comunque sottoposto a procedure selettive regolate da criteri generali e astratti.

Inoltre si può notare che se da un lato il servizio tecnico manutentivo è composto prevalentemente da uomini, ciò è ampiamente compensato dalla forte presenza femminile nei servizi amministrativi.

Rispetto a quanto rilevato in occasione del precedente Piano Triennale si registra una riduzione del personale dipendente nel suo complesso a causa del trasferimento del

Servizio di Polizia Locale all'Unione Montana del Bassanese che viene solo parzialmente compensato dalle nuove assunzioni del 2021.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024, ad integrazione e aggiornamento di quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 411 del 31/12/2020, prevede le seguenti azioni positive:

AZIONE 1 – PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Monitorare il mantenimento di condizioni di lavoro che garantiscano l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.

Attività 1.1 – Rafforzare la diffusione di un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità affinché la vita professionale dei dipendenti, dalla formazione allo sviluppo della propria carriera, sia costruita sul rispetto delle proprie competenze, attitudini ed esperienze senza alcuna disparità di genere.

Attività 1.2 – Incentivare il dialogo tra dipendenti e Posizioni Organizzative/Dirigenti al fine di promuovere soluzioni organizzative per migliorare il clima interno e individuare possibili situazioni di disagio che possono essere risolte anche tramite lo spostamento del personale tra i vari Servizi presenti nell'Ente.

Attività 1.3 – Diffusione fra i dipendenti del Piano delle Azioni Positive adottato per sollecitare fra gli stessi un concorso di idee per la sua integrazione in senso migliorativo attraverso la proposizione di ulteriori o diverse misure adeguate ai fabbisogni del contesto lavorativo comunale.

Strutture coinvolte: Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizio Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: le attività saranno incentivate per tutto il triennio 2022-2024.

AZIONE 2 – POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Attività 2.1 – Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Attività 2.2 – Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Attività 2.3 – In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Strutture coinvolte: Segretario Generale, Dirigenti, Servizio Bilancio, Programmazione e Controllo, Servizio Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: le attività saranno incentivate per tutto il triennio 2022-2024.

AZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PER UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA PROFESSIONALE

Obiettivo: Facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata, a parità di prestazioni rese dal personale dipendente e di costo per l'Amministrazione, al fine di superare eventuali situazioni di disagio legate alla vita familiare.

Attività 3.1 – In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, favorire speciali forme di flessibilità oraria, anche eventualmente con sperimentazione di orari multiperiodali.

Attività 3.2 – Favorire un ottimale grado di conciliazione fra i tempi di lavoro e di vita privata e familiare, mediante la verifica delle regole sugli orari di servizio e di lavoro che possano consentire una maggiore flessibilità di impiego delle risorse umane, a parità di impegno orario e di costo del personale.

Attività 3.3 – Indagine pre

sso i dipendenti dell'Ente circa la necessità di attivare convenzioni con altri Enti o Asili nido privati per l'accudimento dei figli in orario lavorativo al fine di offrire una alternativa concreta al ricorso del part-time.

Attività 3.4 – Costituzione di una guida operativa per i dipendenti sugli istituti contrattuali e le specifiche normative in tema di permessi e congedi che possono essere concessi per esigenze familiari in riferimento ai figli, agli anziani non autosufficienti e ai parenti in condizioni di disabilità.

Attività 3.5 – Facilitazione del lavoro agile, sulla base del quadro normativo di riferimento.

Strutture coinvolte: Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizio Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: le attività saranno incentivate per tutto il triennio 2022-2024. In merito all'attività 3.4 e 3.5 la realizzazione seguirà i tempi di approvazione del nuovo CCNL per gli Enti Locali.

AZIONE 4 – FORMAZIONE IN TEMA DI PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo: Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità attraverso la comunicazione e la diffusione delle informazioni.

Attività 4.1 – Promuovere incontri formativi a tutti i dipendenti e Dirigenti dell'Ente volti ad affrontare i temi dell'organizzazione del lavoro, della gestione dei conflitti e delle problematiche attinenti alle pari opportunità.

Attività 4.2 – Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Strutture coinvolte: Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizio Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: le attività saranno incentivate per tutto il triennio 2022-2024.

AZIONE 5 – COLLABORAZIONE CON IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) E LA RETE DELLE PARI OPPORTUNITA' DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Obiettivo: Promuovere in sinergia con il C.U.G. e la rete delle Pari Opportunità della Provincia di Vicenza interventi mirati alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'Ente e sul territorio comunale.

Attività 5.1 – A seguito della sottoscrizione nel mese di dicembre 2021 del Protocollo d'Intesa per l'istituzione della Rete per le Pari Opportunità della Provincia di Vicenza, si intende incentivare l'interazione con la Rete al fine di sviluppare e condividere progetti, iniziative, informazioni, dati ed esperienze per ampliare le azioni da intraprendere per un percorso comune contro le discriminazioni di ogni tipo.

Attività 5.2 – Implementazione sul sito Web del Comune dell'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità del Comitato Unico di Garanzia e della Rete delle Pari Opportunità della Provincia di Vicenza.

Strutture coinvolte: Servizio Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia.

Tempi di realizzazione: le attività saranno incentivate per tutto il triennio 2022-2024.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano delle Azioni Positive ha una durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Vicenza ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Bassano del Grappa. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.