



# COMUNE DI MARANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### Numero 12

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventisei** del mese di **gennaio**, nella Residenza Comunale.

La Giunta Comunale si è radunata sotto la Presidenza del SINDACO dr. GUZZONATO MARCO, con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE dr. FOTI PAOLO e nelle persone dei Sigg. Assessori:

GUZZONATO MARCO	SINDACO	Presente
CAVEDON ALESSANDRA	VICE SINDACO	Presente
SBALCHIERO MARIA PAOLA	ASSESSORE	Presente
PERON ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente
DE MARCHI MICHELE	ASSESSORE	Presente

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

### **OGGETTO:**

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006.**

## LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione in merito all'oggetto;

Premesso che l'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28.11.2005, n. 246", successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal D.Lgs n. 151/2015, dispone che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici devono predisporre 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;

Precisato che detti piani, fra 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 sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e, "a tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione";

Richiamati:

- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e in particolare l'art. 19, il quale prevede che *"gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva"*;
- la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;
- l'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come integrato dall'art. 21, comma 1, lettera c) della legge 4.11.2010 n. 183, che prevede la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva;
- la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità che definisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia";

Richiamata la Determinazione del Segretario Comunale n. 46 Reg.Gen. del 19.02.2014 di nomina componenti del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

Precisato che ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale per il funzionamento del C.U.G., approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 10.10.2012, il

Comitato ha durata quadriennale ed i relativi componenti possono essere rinominati una sola volta; i componenti del Comitato continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 23.01.2019, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Piano triennale di azioni positive 2019/2021,

Considerato che tale adempimento deve avere, per espressa previsione normativa (art. 48 del D.lgs 198/2006), durata triennale;

Visto il Piano triennale di azioni positive 2022/2024, previsto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, che si allega sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale del presente atto e ritenuto meritevole di approvazione;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49 del citato D.Lgs. n. 18.08.2000 n. 267, così come sostituito dal D.L.10.10.2012 n. 174, convertito in legge 213 del 07.12.2012, il presente provvedimento non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U.E.L. 267/2000, allegato al presente atto e che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;

Visti:

- l'art. 19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni Autonomie Locali del 14.09.2000;
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- lo Statuto del Comune di Marano Vicentino;

Con voti favorevoli unanimi legalmente resi;

## **DELIBERA**

Per le motivazioni riportate in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di approvare, il "Piano triennale di azioni positive 2022/2024", ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006", che si allega sub A) al presente atto e costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.
2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.
3. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente a ciò appositamente dedicata.

4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza mediante invio al seguente indirizzo: [consigliere.parita@provincia.vicenza.it](mailto:consigliere.parita@provincia.vicenza.it) ed alla Consigliera di parità Regionale mediante invio al seguente indirizzo: [consigliera.parita@regione.veneto.it](mailto:consigliera.parita@regione.veneto.it).
5. Di trasmettere copia della presente alle OO.SS e R.S.U.
6. Di trasmettere, in elenco, il presente atto ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125 del T.U.E.L. n. 267/2000.
7. Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto ai sensi dell'art. 134, comma 4°, T.U.E.L. 267/2000.

**Allegati pareri  
Allegato sub A)**

---

Proposta di delibera redatta da URBANI MANUELA - Ufficio SEGRETERIA

**Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 26-01-2022**

Pareri espressi sulla proposta di delibera della Giunta Comunale del 26-01-22 n.12

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006.**

---

Si esprime parere **Favorevole** circa la regolarità tecnica dell'atto ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000.

*Marano Vicentino, li 26-01-2022*

Il Responsabile del Servizio  
F.to DEGANELLO ANNA RITA

---

L'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

*Marano Vicentino, li 26-01-2022*

Il Responsabile del Servizio  
F.to BALLICO MERI

**COMUNE DI MARANO VICENTINO**  
(Provincia di Vicenza)

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Numero 12 del 26-01-2022**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006.**

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
**GUZZONATO MARCO**  
(F.to digitalmente)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**FOTI PAOLO**  
(F.to digitalmente)



# Comune di Marano Vicentino

---

## ***PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024*** ***(art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006, n. 198)***

### **PREMESSA**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, successivamente modificato, tra l’altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal D.Lgs n. 151/2015, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, 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, fra 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 sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all’art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza

il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, quindi, le Azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Le azioni positive sono, dunque, misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nell’ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Marano Vicentino (VI) adotta il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale – triennio 2022/2024, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

In particolare, l’attenzione del Piano si rivolgerà alle misure volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, “strumenti di conciliazione” fra responsabilità lavorative e familiari e, dall’altro, “percorsi di pari opportunità”.

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

## **1. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO**

A fronte del contesto normativo di riferimento, oltre che dalla sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Marano Vicentino (VI) è costantemente calato e, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

L’impegno dell’Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- è stato approvato nel triennio 2019/2021 il piano delle azioni positive;
- è stata effettuata la rilevazione del tasso di assenteismo che non ha fatto emergere criticità;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che presso la sede comunale a mezzo webinar;

Alla data del 01.01.2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

Lavoratori	Cat. D/3	Cat.D/1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A1	Totale
Donne	2	5	16	3	2	0	28

Uomini	0	4	2	3	1	1	11
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>39</b>

Di cui part-time:

Lavoratori part - time	Cat. D/3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A1	Totale
Donne	0	0	5	1	0	0	6
Uomini	0	1	0	0	0	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Dipendenti incaricati di “Posizione Organizzativa”, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000 sono:

- **n. 5 donne, dipendenti a tempo pieno ed indeterminato;**
- **n. 0 uomini;**

**Livelli dirigenziali (Segretario Comunale): n. 1 uomo**, che non è alle dirette dipendenze dell’Ente, ma svolge servizio a tempo parziale presso il Comune di Marano Vicentino, in virtù di una Convenzione per lo svolgimento in forma associata del Servizio di Segreteria Comunale sottoscritta con altre Amministrazioni.

Dall’analisi della situazione del personale dipendente, in un’ottica di pari opportunità di genere, si rileva che:

- la struttura organizzativa del Comune di Marano Vicentino vede già una forte presenza femminile, collocata nei diversi livelli di inquadramento e posizioni gerarchiche, pertanto non è necessario provvedere al riequilibrio di cui all’art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006;
- non emergono particolari criticità e, al momento, non sussistono condizioni di divario, pertanto le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore di tutti i lavoratori e a valorizzare le competenze di ognuno mediante l’introduzione di eventuali iniziative di miglioramento organizzativo.

## 2. OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un Piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1:** Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

**Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

**Obiettivo 4:** Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### 3. AZIONI POSITIVE

#### **1) Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)**

Il Comune di Marano Vicentino (VI) si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

#### **2) Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)**

Il Comune di Marano Vicentino (VI) si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di Concorso e Selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

#### **3) Ambito d'azione: formazione (Obiettivo 3)**

La partecipazione ai corsi di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

#### **4) Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)**

Il Comune di Marano Vicentino (VI) favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time.

Inoltre, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Infine, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia.

#### **5) Promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente (Obiettivo 5)**

*Finalità strategica:* aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire

maggior condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.

**Azione positiva 3:** informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Azione positiva 4: adesione alla rete per le pari opportunità della Provincia di Vicenza – Approvazione del protocollo d'intesa con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 70 del 29.12.2021;**

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili di P.O. – Segretario – Ufficio Personale – Ufficio Relazioni con il Pubblico -.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

#### **4. DURATA E PUBBLICAZIONE**

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti, hanno durata triennale per le annualità 2022 – 2023 – 2024, ai sensi dell'art. 48 del DLGS. 198/2006.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace.

Il presente piano viene trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, al CUG del Comune di Marano Vicentino, alle OO.SS., alle RR.SS.UU. e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.