



## Delibera della Giunta Comunale n. 109

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO, TRIENNIO 2019/2021**

L'anno duemiladiciotto addì dodici del mese di dicembre alle ore 22:15 nella sala delle adunanze **SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE** :

(P:presente A:assente)

POLO LUIGI	SINDACO	P
SIEVE CATERINA	VICE SINDACO	P
ZAMBELLI ALESSANDRO	ASSESSORE	P
CAVALLARO VALERIA	ASSESSORE	P
SPADA ANTONIO	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il/la Sig./ra RANZA GIORGIO, Segretario Comunale.

Il/la Sig./ra POLO LUIGI nella sua veste di SINDACO assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to POLO LUIGI

L'Assessore  
F.to SIEVE CATERINA

Il Segretario. Comunale  
F.to RANZA GIORGIO

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** Reg. Pubbl. N. 1012 Si certifica, su conforme dichiarazione del messo, che in data odierna, copia di questa delibera é affissa all'Albo Pretorio per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi  
dal 13-12-2018 al 28-12-2018

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
F.to Quarantin Geremia

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**: Si certifica che la presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità , é stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa **E' DIVENUTA ESECUTIVA** ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

data 25-12-2018

F.to IL FUNZIONARIO INCARICATO  
Quarantin Geremia

La presente copia è conforme all'originale  
Li, 13-12-2018

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
Quarantin Geremia

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

1. l'art. 7 del D.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 4/11/2010 n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro;
2. l'art. 48, del D.Lgs. 198/2006, prevede che "... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni ... predispongono piani triennali 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 ...", favorendo "... il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.";

**PRECISATO CHE** ai sensi del suddetto art. 48, del D. Lgs. 198/2006 laddove le PP.AA. non provvedano all'adozione del Piano delle Azioni positive, trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001, e precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**RITENUTO** pertanto indispensabile procedere all'adozione del Piano delle Azioni positive che, come previsto dall'art. 48, co. 1, del D.lgs. 198/2006, ha validità triennale;

**RAVVISATA** la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

**DATO ATTO** che il piano di Azioni Positive sarà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali di categoria competenti per territorio e alla consigliera per le pari opportunità competente per territorio;

### VISTI:

1. il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);
2. la L. 28/12/2001 n. 448;
3. il D. Lgs. 165/2001;
4. il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;
5. lo Statuto Comunale;
6. il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**TENUTO** presente nella materia il D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

**DATO ATTO** dei contenuti di cui all'art. 25, comma 3° del vigente Statuto Comunale;

**VISTO** il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma primo, del T.U.E.L. n. 267/2000 in ordine alla sola regolarità tecnica;

**CON VOTI** favorevoli unanimi resi in forma palese;

### DELIBERA

- 1) **Di considerare** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **Di adottare** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nel testo che si allega **sub A**) al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3) **Di inviare** copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Padova per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- 4) **Di trasmettere** copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché al Nucleo di Valutazione;
- 5) **Di notificare** l'adozione del presente provvedimento ad ogni dipendente e di pubblicare copia della presente sul sito del Comune di Anguillara Veneta, nella sezione "Amministrazione trasparente";

- 6) **Di dichiarare** con separata votazione unanime, la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del T.U.E.L. n. 267/2000 stante l'urgenza;
- 7) **Di ottemperare**, contestualmente all'affissione all'albo, al disposto dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267/2000.

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA  
PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO, TRIENNIO 2019/2021**

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto **Quarantin Geremia**, responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma primo del T.U.E.L. n. 267/2000, per quanto concerne la **regolarità tecnica** esprime parere **Favorevole**.

li, 16-11-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to **Quarantin Geremia**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL' ART. 48 COMMA 1 DEL D.LGS. NR. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2019/2021.**

**1. 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 (che sostituisce l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, 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. Detti piani hanno durata triennale.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, 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, 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.

**ANALISI DELLO STATO DI FATTO**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del **29/11/2018** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categoria D1 e D3	Categoria C	Categoria B3	Categoria B	Totali	Percentuale
Donne	0	4	0	2	6	66,66%
Uomini	2	1	0	0	3	33,34%
Totale	2	5	0	2	9	100%

Al totale delle unità in servizio si va ad aggiungere 1 Segretario Comunale (uomo), che opera con orario al 50% in servizio convenzionato con il comune di Solesino (comune capo convenzione).

Emerge dai dati che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto la ripartizione è di perfetta parità e conseguentemente vengono rispettati i parametri indicati dall'art. 48, 1° comma, del D.Lgs 11/04/2006, n. 198.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Posizioni Organizzative" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000, è così rappresentata:

<b>Responsabili di Posizioni organizzative</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Numero posizioni organizzative 2	0	2

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è limitata:

Sindaco: Uomo

Assessori: 2 Uomo e 2 Donna (di cui una Assessore esterna)

Consiglio Comunale: 11 Uomini e 2 Donne.

Per il triennio 2019/2021 si prevedono le seguenti azioni positive:

#### **1. Orario di Lavoro**

Si conferma l'orario di lavoro dei propri servizi su CINQUE giorni la settimana con DUE rientri pomeridiani (escluso l'Ufficio Polizia Locale che è organizzato su SEI giorni la settimana e nessun rientro).

Si afferma la disponibilità alla flessibilità oraria e la temporanea personalizzazione dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze del servizio di appartenenza, al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc...

#### **2. Formazione annuale**

A fronte della necessità di un generale contenimento dei costi il Comune promuove la partecipazione del personale dipendente ai corsi di aggiornamento per garantire un'adeguata formazione del personale medesimo (in particolare i corsi di aggiornamento organizzati dalla Società HALLEY VENETO SRL per l'aggiornamento delle procedure Halley Informatica). L'attività di formazione professionale si svolge nei comuni limitrofi o per quanto possibile in ambito provinciale e per lo più durante l'orario di lavoro. Tali modalità organizzative favoriscono anche la partecipazione delle persone con impegni parentali alla formazione.

#### **3. Valutazione delle prestazioni e dei risultati**

Tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

#### **4. Prevenzione mobbing**

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza, devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve

essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

#### **5. Congedi parentali**

Il Comune di Anguillara Veneta è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

#### **6. Part-time**

Il Comune di Anguillara Veneta, intende attuare, compatibilmente con le forze in pianta organica presenti, una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

#### **7. Molestie sessuali**

Il Comune di Anguillara Veneta si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le RSU.

#### **8. Istituzione e formazione dei componenti del CUG**

L'Amministrazione, si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'art. 21 della Legge 04.11.2010, n. 183.

#### **9. Attuazione del Piano**

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la consigliera di Parità della Provincia, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano.

S'impegna inoltre ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.