



## Delibera della Giunta Comunale n. 117

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022.**

L'anno duemiladiciannove addì diciassette del mese di dicembre alle ore 12:00 nella sala delle adunanze **SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE** :

(P:presente A:assente)

BUOSO ALESSANDRA	SINDACO	P
BACCAGLINI GIAMPAOLO	VICESINDACO	P
SCARIETTO STEVE	ASSESSORE	A
BEDON IVO	ASSESSORE	A
MAGAGNA RAFFAELLA	ASSESSORE	P

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

Il/la Sig./ra BUOSO ALESSANDRA 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 BUOSO ALESSANDRA

L'Assessore

F.to BACCAGLINI GIAMPAOLO

Il Segretario. Comunale

F.to RANZA GIORGIO

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** Reg. Pubbl. N. 1122 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 19-12-2019 al 03-01-2020

IL FUNZIONARIO INCARICATO

F.to RUDAN DELIA

**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 31-12-2019

F.to IL FUNZIONARIO INCARICATO  
RUDAN DELIA

La presente copia è conforme all'originale  
Li, 19-12-2019

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
RUDAN DELIA

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

1. l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 04/11/2010 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, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità"), stabilisce che *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 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, 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"*
3. l'art. 48, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 198/2006 dispone espressamente che : *"[...omissis...] I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."*

**PRECISATO** che ai sensi del suddetto art. 48, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 198/2006 laddove le PP.AA. non provvedano all'adozione del Piano delle Azioni positive, trova applicazione l'art. 6, comma 6, del già citato D.Lgs. n. 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, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale;

**RILEVATO** che l'adozione del piano delle Azioni Positive non rappresenta un mero adempimento formale bensì uno strumento concreto, realizzato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi prefissati, mirato a individuare le linee guida che si tradurranno in azioni positive concrete da adottarsi in conformità al disposto degli artt. 42 e 47 del D.Lgs. n. 165/2001;

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

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni della Giunta comunale:

- deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 12.01.2017 avente ad oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive parità uomo - donna nel lavoro per il triennio 2017-2019";
- deliberazione della Giunta comunale n. 105 del 23.11.2017 avente ad oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive parità uomo - donna nel lavoro per il triennio 2018-2020";
- deliberazione della Giunta comunale n. 109 del 12.12.2018 avente ad oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive parità uomo - donna nel lavoro, triennio 2019-2021";

**DATO ATTO** che il piano delle Azioni Positive sarà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali di categoria competenti per territorio e alla Consigliera di Parità territorialmente competente;

### VISTI:

- il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);
- la Legge 28/12/2001 n. 448;
- il D.Lgs. n. 165/2001, in particolare gli articoli 1, comma 1, lett. c), 7 e 57;
- il D.Lgs. 01/04/2006 n. 198;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**TENUTO** presente nella materia il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

DELIBERA DI GIUNTA n. 117 del 17-12-2019 Pag. 2 COMUNE DI ANGUILLARA

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

**ACQUISITI** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

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

#### **DELIBERA**

- 1) **DI CONSIDERARE** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) per i motivi indicati in premessa, **DI APPROVARE E RECEPIRE** per il Comune di Anguillara Veneta il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, secondo la normativa vigente in materia di pari opportunità tra uomo e donna, di cui all'allegato **sub A**) alla presente deliberazione di cui forma 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, ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- 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 DARE ATTO** che la pubblicazione della presente Delibera all'albo on line del Comune, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, ovvero in riferimento ai dati sensibili;
- 7) **DI ASSOLVERE** l'obbligo di pubblicazione della presente Delibera, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni (D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.), sul sito internet del Comune "Amministrazione Trasparente" – sezione "Provvedimenti" – sottosezione "Provvedimenti organi indirizzo politico", contestualmente alla pubblicazione dello stesso all'Albo Pretorio on line;
- 8) **DI OTTEMPERARE**, contestualmente all'affissione all'albo, al disposto dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000;

inoltre, con separata votazione all'unanimità,

#### **DELIBERA**

- 9) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza.

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto **RUDAN DELIA**, 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, 10-12-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to **RUDAN DELIA**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

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

li, 10-12-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to **RUDAN DELIA**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL' ART. 48, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2020-2022**

**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. Tali 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 **09.12.2019** 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	1	4	1	1	7	70%
Uomini	1	2	0	0	3	30%
Totale	2	6	1	1	10	100%

Al totale delle unità in servizio si va ad aggiungere il Segretario Comunale (uomo), in servizio convenzionato al 50% con il Comune di Solesino (comune capofila).

Emerge dai dati che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto è maggiore il numero di dipendenti donne (7) rispetto al numero di dipendenti uomini (3) 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 2	1	1

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è prevista come di seguito specificato:

Sindaco: Donna  
Assessori: 3 Uomini e 1 Donna  
Consiglio Comunale: 8 Uomini e 5 Donne.

Per il triennio 2020-2022 si prevedono le seguenti azioni positive:

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

Si conferma l'orario di lavoro dei propri dipendenti comunali prestanti servizio nei rispettivi Uffici dell'Ente locale in questione in CINQUE giorni la settimana dei quali DUE giorni con rientri pomeridiani (escluso n. 1 dipendente dell'Ufficio Polizia Locale che è organizzato su SEI giorni lavorativi alla settimana e nessun rientro pomeridiano).

In seguito all'insediamento della nuova Amministrazione comunale, in conformità alle richieste della stessa, si è deciso di ampliare l'orario di apertura al pubblico dello Sportello dell'Ufficio Anagrafe introducendo l'apertura in via sperimentale (sino alla fine dell'anno 2019) nella mattinata del sabato.

### **2. Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa**

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.

Si intende inoltre:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

### **3. 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 informatiche di 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 alla formazione delle persone con impegni parentali.

Si prevede di attuare un'analisi dei fabbisogni formativi percepiti, al fine di favorire la formazione permanente dei dipendenti, alla luce di una qualificazione professionale costante nei limiti delle risorse disponibili. In particolare, si intende favorire l'inserimento dei dipendenti assenti dal lavoro per periodi di lunga durata anche tramite interventi formativi e di aggiornamento che consentano il riallineamento delle conoscenze inerenti alle modifiche normative intercorse.

#### **4. Reclutamento del personale e sviluppo carriera professionale**

Le azioni da porre in essere nelle fasi di reclutamento e sviluppo della carriera professionale sono:

- stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati sulla base del loro genere;
- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- utilizzazione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, senza discriminazioni di genere;
- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni alcuna;
- prevedere all'interno della composizione delle commissioni di concorso la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- allineamento con le disposizioni legislative in materia a livello statale.

#### **5. 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 risultare discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

#### **6. Benessere organizzativo**

Le azioni da porre in essere al fine di raggiungere il benessere organizzativo sono le seguenti:

- avviare iniziative per la realizzazione di un'analisi sul clima e il benessere organizzativo al fine di programmare azioni mirate al miglioramento del benessere percepito e ottimizzare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;
- analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'ente;
- individuare azioni organizzative/gestionali dirette a ridurre (ove ce ne fossero) o prevenire le condizioni di stress-lavorativo correlato;
- promuovere il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

#### **7. 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.

#### **8. 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 competenti.

## **9. Part-time**

Il Comune di Anguillara Veneta intende attuare, compatibilmente con le forze presenti in pianta organica, 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.

## **10. 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.

## **11. Informazione**

L'Amministrazione comunale attiverà le seguenti azioni:

- pubblicazione di notizie e dati sull'Amministrazione di interesse per i lavoratori e le lavoratrici;
- diffusione di materiale sulle pari opportunità e sensibilizzazione sulle pari opportunità per funzionari, dipendenti e collaboratori;
- diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale;
- promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

## **12. 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.

## **13. Attuazione del Piano**

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la consigliera di Parità della Provincia, impegnandosi a rispettare i tempi e le modalità 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 del medesimo atto. 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.

## **14. Obiettivi**

L'obiettivo del 2020 è rappresentato dall'analisi del benessere organizzativo percepito.

L'impostazione dell'indagine dovrà collegarsi ed integrarsi con altre rilevazioni previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato).

## **15. Durata del piano**

Il piano in oggetto ha durata triennale (2020/2022).

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Anguillara Veneta.