



# COMUNE DI CESSALTO

## PROVINCIA DI TREVISO

ORIGINALE

### Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**Oggetto:** PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019-2021, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198 DEL 11.04.2006.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventuno** del mese di **novembre** alle ore **18:30**, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

FRANZIN LUCIANO	SINDACO	P
HEISSL VALTER	VICE SINDACO	P
DE FAVERI MARZIA	ASSESSORE	P
GABBANA FABIO	ASSESSORE	P
ZAGO FRANCESCA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dott. BORTOLAN SIMONE.

Assume la presidenza il Sig. FRANZIN LUCIANO in qualità di SINDACO e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, che prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- l'art. 19 del C.C.N.L. Regione – Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto riguarda la consultazione delle consigliere di parità e il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, quale sanzione in caso di mancato adempimento;
- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del DLgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la Legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

Preso atto che, in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, nonché del citato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, è fatto obbligo ai Comuni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

Visto l'art. 7 del DLgs. 165/2001;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economica – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile del medesimo, ai sensi dell'art. 49 del DLgs n. 267/2000, come sostituito dall'art.3, comma 1, lett. b) del D.L. 174/2012;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 08.02.2016, con la quale è stato approvato il Piano azioni positive per il triennio 2016-2018;

Dato atto che:

- con propria deliberazione n. 34 del 08.04.2013, così come modificata con deliberazione n. 97 del 02.12.2013, è stata ridefinita la dotazione organica;
- con propria deliberazione n. 115 del 15.11.2018 è stato adottato il Piano triennale di fabbisogno di personale e dato atto che non ci sono eccedenze di personale;
- l'attuale dotazione organica evidenzia n. 16 posti di cui 15 coperti e 1 attualmente vacante;
- il numero di uomini e donne in servizio è così ripartito: 8 donne e 7 uomini;

Acquisito, per quanto sopra espresso, il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

Con voto unanime favorevole legalmente espresso in forma palese;

DELIBERA

- 1) di approvare il “Piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2019-2021” (allegato A) ai sensi e per gli effetti dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, al fine di assicurare la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- 2) di disporre l’invio, per competenza, della presente deliberazione alla Provincia di Treviso - Ufficio Consigliere di Parità e alla Regione Veneto – Ufficio Consigliere Regionale di Parità;
- 3) di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e R.S.U. competenti;
- 4) di predisporre la pubblicazione della presente deliberazione sul sito Web del Comune.

\*\*\*\*\*

La presente deliberazione è dichiarata, con voti unanimi favorevoli, immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

<b>Parere regolarità tecnica</b>	Il Resp. di Servizio Luciano Franzin	Favorevole	19-11-2019
----------------------------------	---	------------	------------



**Comune di Cessalto**  
**Provincia di Treviso**

Allegato A

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'**  
**TRIENNIO 2019-2021**

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 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".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro 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.

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia, 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.

**Premessa**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	2	4	2	0	8
Uomini	2	2	3	0	7
	4	6	5	0	15

Risulta vacante un posto ascritto al settore amministrativo, occupato fino al 31 luglio del corrente anno da un dipendente di sesso maschile.

Per l'anno 2019 i Responsabili dei Servizi a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, oltre al Segretario comunale, sono due, di cui una donna.

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non necessita favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.20016, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore ai due terzi.

## OBIETTIVI DEL PIANO

L'Amministrazione, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività ai seguenti principi:

- pari opportunità tra uomo e donna in ambito professionale
- azioni positive finalizzate a favorire l'uguaglianza delle opportunità

Secondo tali principi, gli obiettivi che l'Amministrazione si pone per il triennio considerato sono:

1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché siano favorite le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e si tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali in condizioni di parità di genere nelle posizioni lavorative;
7. Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
8. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
9. Riconoscere flessibilità negli orari di lavoro promuovendo una migliore organizzazione dello stesso.

Il presente Piano delle Azioni Positive, valevole per il triennio 2019/2021, si pone, quindi, da un lato, come adempimento di legge e dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni del Comune.

## AMBITO D'AZIONE

### Assunzioni:

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nelle selezioni non deve essere privilegiato l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

### Formazione:

Le attività di formazione dovranno tenere conto delle esigenze dei servizi, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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 durante l'assenza e 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, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Conciliazione e flessibilità orarie, permessi, aspettative e congedi:**

L'Amministrazione favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti. L'Amministrazione assicura a ciascun lavoratore la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato. Particolari necessità di tipo personale o familiare verranno valutate e risolte contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei permessi, aspettative e congedi, dettata dal CCNL e quanto eventualmente previsto dai Regolamenti dell'Ente, in caso di manifestate e motivate esigenze saranno individuate tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare le esigenze dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare dei lavoratori. Si garantisce il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti che manifestino l'intenzione di ridurre il proprio orario di lavoro, attuando politiche di sostegno a favore di coloro che necessitano, anche solo temporaneamente, di ridurre l'orario per motivi legati alla cura di figli minori o di familiari in situazione di disagio.

### **ATTUAZIONE DEL PIANO**

L'amministrazione Comunale informerà le RSU e al Consigliera di Parità della Provincia di Treviso, impegnandosi a rispettare l'attuazione del presente Piano, improntando la sua attività ai principi richiamati negli obiettivi.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2019-2021).

La deliberazione suesposta fa parte del verbale della seduta, come da frontespizio che è stato dato per letto ed approvato e viene sottoscritta prima della pubblicazione all'Albo Pretorio, come di seguito indicato.

Il Segretario Comunale  
Dott. BORTOLAN SIMONE  
*firmato digitalmente*

Il Presidente  
FRANZIN LUCIANO  
*firmato digitalmente*

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- Viene affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000;
- Viene comunicata ai Capigruppo Consiliari così come prescritto dall'art. 125 D.Lgs. 267/2000;

Cessalto, li

L'Istruttore Amministrativo  
Dott.ssa DEFENDI PAOLA  
*firmato digitalmente*

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione DIVIENE ESECUTIVA nei termini di cui all'art. 134 del D.lgs. n. 267/2000.

Cessalto, li

L'Istruttore Amministrativo  
Dott.ssa DEFENDI PAOLA  
*firmato digitalmente*

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000 e del D.Lgs.82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.