



# COMUNE DI DUE CARRARE

## PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 27

Verbale letto, approvato e Sottoscritto

IL PRESIDENTE  
f.to Davide Moro

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Merlo Annalisa

**Oggetto: Approvazione Piano triennale Azioni Positive 2018-2020.**

L'anno **duemiladiciotto**, addì **ventisette** del mese di **febbraio** alle ore **19:00** nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

N. reg. Pubbl.

#### **REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia della presente delibera viene affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi con decorrenza dal giorno

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Merlo Annalisa

#### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione pubblicata a norma di legge all'albo Pretorio **E' DIVENUTA ESECUTIVA**

Ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs 267/2000.

Il \_\_\_\_\_

**E' DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

Ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Merlo Annalisa

All'appello nominale risultano:

Ruolo	Cognome e Nome	Presente/Assente
SINDACO	Moro Davide	P
ASSESSORE	Rosina Andrea	A
ASSESSORE	Favero Gino	P
ASSESSORA	Gazzabin Serena	P
ASSESSORA	Menegazzo Cinzia	A

Partecipa alla seduta il **SEGRETARIO COMUNALE** dott.ssa Merlo Annalisa, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Davide Moro, nella sua qualità di **SINDACO** del Comune, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto

Trasmessa ai capigruppo consiliari il

SERVIZIO FINANZIARIO

Registrato impegno n.

Il

IL RAGIONIERE

**Copia conforme all'originale.**

Li, \_\_\_\_\_

L'INCARICATO

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Espresso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.Lgs 267 del 18.8.2000 e succ. mod. e int.

Favorevole

Li, 27-02-2018

Il Responsabile del Servizio

F.to Merlo Annalisa

**Oggetto: Approvazione Piano triennale Azioni Positive 2018-2020.**

### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** l'art, 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000, n. 196, nonché l'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, in materia di predisposizione di piani contenenti azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 73 del 04/07/14 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2014-2016;
- n. 25 del 05/03/2015 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2015-2017;
- n. 33 del 05/04/2016 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2016-2018;
- n. 12 del 14/02/2017 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2017-2019;

**CONSIDERATO** che:

- nel corso del 2014 sono andati in quiescenza n. 2 lavoratori profilo professionale D1 (di cui n. 1 D1/6 e n. 1 D1/5) che non sono stati attualmente sostituiti in pianta organica;
- nel corso del 2015 è andato in quiescenza n. 1 lavoratore profilo professionale B3/7 che non è stato attualmente sostituito in pianta organica;
- dal 2016 vi è una unità D1/4 con attribuzione di posizione organizzativa per il settore anagrafe/sociale in comando dalla Regione Veneto presso il Comune di Due Carrare a tempo intero e per la durata di un anno dal 16.05.2016 fino al 15.5.2017;
- con delibera di giunta comunale n. 54 del 16/05/2017 è stata presa in carico la dott.ssa Linda Vegro a tempo pieno ed indeterminato con mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
- dal mese di ottobre 2017 è decaduta la convenzione con il Comune di Cartura – San Pietro Viminario e che pertanto da tale data le funzioni di polizia locale vengono svolte totalmente da personale del Comune di Due Carrare;

pertanto il piano triennale azioni positive anno 2017-2019 ha la necessità di essere aggiornato;

**DATO ATTO** che tali piani di durata triennale possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, ai sensi dell' art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 165/2001;

**RITENUTO** che gli obiettivi che il Comune di Due Carrare si propone di raggiungere, siano ispirati ai principi di:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

**RITENUTO** in questa ottica di individuare i seguenti obiettivi da perseguire nell'arco del triennio 2018/2020:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e 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 o mobbizzanti;

4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e 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 e nel lavoro fra uomini e donne;

6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;

7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

**CONSIDERATO** che il piano triennale delle azioni positive del Comune di Due Carrare non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

**PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 06-02-2018** (COME DA MAXI STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE APPROVATA CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 29/04/2016 E MODIFICATA CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 104 DEL 05/09/2017):

**SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO TRIBUTARIO – SEGRETERIA,  
FINANZIAMENTI, APPALTI E CONTRATTI**

Categoria	Qualifica	Donne	Uomini	Totale
D1/D5	Istruttore Direttivo (Quarantin)		1	1
D1/D4	Istruttore Direttivo (Bertipaglia) (Piva)	1	1	2
C/C4	Istruttore Amministrativo (Martinello)	1		1
C/C3	Istruttore Amministrativo (Bernini)	1		1
C/C2	Istruttore Amministrativo (Destro)	1		1
	TOTALE	4	2	6

**SETTORE URBANISTICA, LL.PP. - AMBIENTE - PATRIMONIO - PROTEZIONE  
CIVILE**

Categoria	Qualifica	Donne	Uomini	Totale
D3/D5	Funzionario (Fasolato D.)		1	1
D1/D4	Istruttore Direttivo (Ernesti Moro)		1	1
C/C5	Istruttore Geometra (Pittarello)	1		1
B1/B6	Operario Specializzato (Almenari)		1	1
B1/B2	Operaio Seppellitore (Zanardi) (Zaramella)		2	2
B1/B2	Operario Specializzato (Fasolato G.)		1	1
	TOTALE	1	6	7

**SETTORE EDILIZIA PRIVATA – AUTORIZZAZIONI DI POLIZIA AMMINISTRATIVA  
- CED - SUAP, ATTIVITÀ PRODUTTIVE TURISMO E VALORIZZAZIONE DEL  
TERRITORIO**

Categoria	Qualifica	Donne	Uomini	Totale
D1/D4	Istruttore Direttivo (Trolio)		1	1
C/C5	Istruttore Amministrativo (Filippi)	1		1
B3/B7	Collaboratore Professionale (Daniele)	1		1
	TOTALE	2	1	3

**SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E POLIZIA AMMINISTRATIVA LOCALE (con**

**esclusione del rilascio delle autorizzazioni di Polizia Amministrativa)**

C/C5	Istruttore Vigilanza con mansioni superiori (Ponzo)		1	1
C/C5	Istruttore Vigilanza (Ranghetto)		1	1
C/C4	Istruttore Vigilanza (Scarso)		1	1
TOTALE		0	3	3

**SETTORE DEMOGRAFICI, ELETTORALE, LEVA, PROTOCOLLO URP – SERVIZI SOCIALI – CULTURALI ISTRUZIONE E SPORT**

Categoria	Qualifica	Donne	Uomini	Totale
D1/D4	Istruttore Direttivo (Vegro)	1		1
D1/D4	Assistente Sociale (Bazzato)	1	0	1
D1/D1	Assistente Sociale (Capuzzo)	1	0	1
C/C5	Istruttore Amministrativo (Annibale)	1		1
C/C2	Istruttore Amministrativo (Turban) (Zenato)	2		2
C/C2	Istruttore Bibliotecario (Salvo)		1	1
B1/B3	Esecutore Categorie protette (Buson)		1	1
TOTALE		6	2	8

**SEGRETARIO COMUNALE – PERSONALE – AFFARI GENERALI**

Categoria	Qualifica	Donne	Uomini	Totale
	Segretario comunale in convenzione tra i Comuni di Conselve e Due Carrare al 50%	1	0	1
TOTALE		1	0	1

	Donne	Uomini	Totale
<b>TOTALI GENERALI</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

**CONSTATATO** che attualmente:

- vi sono n. 5 incaricati di posizioni organizzative tra cui una donna e tre uomini, oltre al Segretario comunale al quale sono stati assegnati il servizio Affari Generali e il Servizio Personale sotto l'aspetto giuridico;
- tra i dipendenti vi è personale femminile in part-time a 30 ore dall' 01/06/2016 (Daniele Maria) e dal 19/06/2017 (Bernini Nadia) oltre ad un part-time a 18 ore dal 21/8/2000 e a 25 ore dal 21/7/2002 (Bazzato Anna);

**RITENUTO** che il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile negli incarichi di Posizioni Organizzative, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, da realizzarsi nel seguente modo:

- a) costituire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL;
- b) promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- c) garantire, nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 nonché dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 quanto segue:
  - c1) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
  - c2) l'adozione di modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - c3) la riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di

componenti delle commissioni di concorso o selezione;

c4) di motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;

c5) la pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

d) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc., fatta salva la necessità di valutazione preventiva di tali personalizzazioni di orario, da parte del Comitato Pari Opportunità, in ossequio ad un generale principio di compatibilità con le esigenze di funzionalità dei servizi;

e) istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;

f) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

g) attribuire al Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL, la cura del monitoraggio del piano, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

#### **VISTI:**

- il vigente statuto comunale;

- il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e succ. mod e int;

**DATO ATTO** che non necessita il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e succ. mod. e int, non comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**VISTO** il parere di regolarità tecnica favorevole, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e succ. mod. e int.;

**CON VOTI** unanimi palesi, resi nei modi e forme di legge;

#### **DELIBERA**

1) di approvare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di approvare, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n. 198/06, il seguente **“Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020”** di questo Comune, volto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, **da realizzarsi nel seguente modo:**

a) costituire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL;

b) promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;

c) garantire, nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 nonché dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 quanto segue:

c1) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

c2) l'adozione di modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

c3) la riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

c4) di motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;

c5) la pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

d) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc., fatta salva la necessità di valutazione preventiva di tali personalizzazioni di orario, da parte del Comitato Pari Opportunità, in ossequio ad un generale principio di compatibilità con le esigenze di funzionalità dei servizi;

e) istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;

f) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

g) attribuire al Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL, la cura del monitoraggio del piano, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

3) di attivare le azioni amministrative necessarie al conseguimento degli obiettivi di cui sopra.

4) di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

5) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito Web del Comune di Due Carrare e reso disponibile a tutti i dipendenti e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

**Successivamente** con separata unanime votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. del 18 agosto 2000 n. 267.