



**ORIGINALE**

Deliberazione N. **35**

in data **10-06-2020**

## COMUNE DI GIAVERA DEL MONTELLO

Provincia di Treviso

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

#### **OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022.**

L'anno duemilaventi, addì dieci del mese di giugno, alle ore 18:30, nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

<b>CAVALLIN Maurizio</b>	Sindaco	PRESENTE
<b>BAGGIO Guglielma</b>	Assessore	PRESENTE
<b>CALLIMAN Michele</b>	Assessore	PRESENTE
<b>VARASCHIN Francesca</b>	Assessore	PRESENTE
<b>MACCARI Andrea</b>	Assessore	PRESENTE

Partecipa alla seduta il Sig. **FOMMEI Claudio** Segretario Comunale.

Il Sig. CAVALLIN Maurizio, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;

**VISTO** l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 ove si indica alla Pubblica Amministrazione la necessità di creare effettive condizioni di pari opportunità in relazione alla costituzione delle commissioni di concorso, alla partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, all'adozione di atti regolamentari conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e la possibilità di finanziare, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, programmi di azioni positive;

**RICHIAMATA** la Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama la Amministrazione a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**DATO ATTO** che l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongono "Piani di Azioni Positive" di durata triennale 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. I suddetti piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi; e in caso di mancata osservanza le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette ai sensi dell'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165;

**DATO ATTO**, inoltre, che la Legge 23/11/2012 n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei Consigli e nelle Giunte degli Enti locali e nei Consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni" ha modificato l'art. 57 del d.lgs. 165/2001 in materia di pari opportunità per la nomina delle commissioni di concorso istituendo un quoziente frazionario;

**RICHIAMATO** l'art. 19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie locali del 14/09/2000;

**ATTESO** che con l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione comunale intende favorire l'attuazione di misure che garantiscano effettive "pari opportunità" nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento per i lavoratori di entrambi i generi; - agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- alla promozione di condizioni di benessere lavorativo;

- all'attuazione di ogni possibile forma di conciliazione fra la prestazione lavorativa e le esigenze familiari;

VISTA la proposta del Piano di azioni Positive per il triennio 2020/2022 rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze di questo ente, non mutate rispetto al precedente piano triennale tranne che per l'introduzione dello smart working per favorire la conciliazione vita familiare/lavoro;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000, riportato nella presente deliberazione;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs.267/2000;

CON VOTI UNANIMI ESPRESI NEI MODI E FORME DI LEGGE

### **DELIBERA**

1. di approvare l'allegato Piano Triennale delle azioni Positive 2020/2022 come prevede l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06;
2. di disporre l'invio della presente deliberazione alla Provincia di Treviso - Ufficio Consigliere di Parità e alla Regione Veneto – Presidente Giunta Regionale – Ufficio del Consigliere Regionale di Parità;
3. di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. ;
4. di predisporre la pubblicazione della presente deliberazione sul Sito Web Comunale
5. di dare infine atto:
  - i che trattasi di deliberazione della quale, stante l'urgenza di ottemperare la scadenza di legge, viene dichiarata l'immediata eseguibilità con separata unanime votazione ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;
  - i che l'avvenuta adozione del presente provvedimento viene comunicata ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U. 18 agosto 2000, 267;
  - i che sono stati acquisiti i pareri favorevoli previsti dall'art. 49 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
*CAVALLIN Maurizio*



IL SEGRETARIO  
*FOMMEI Claudio*



**COMUNE DI GIAVERA DEL MONTELLO**  
**(Provincia di Treviso)**

**PIANO AZIONI POSITIVE**  
**(P.A.P.)**  
**TRIENNIO 2020/2022**

ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRE UOMO E DONNA"  
a norma della Legge 28.11.2005 n. 246

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ... del 10.6.2020

## PREMESSA

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare, in modo esplicito ed adeguato, la scelta del candidato di sesso maschile "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*" art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale.

Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

Il Codice sopraccitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 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;

- 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;
- 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.

## **MONITORAGGIO DELL'ORGANICO**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data della presente, presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
Uomini	3	2	5	10	59
Donne	4	2	1	7	41
<b>Totali</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

### **Lavoratori dipendenti di cat. D titolari di Posizioni Organizzative**

Uomini: 3

Donne: 1

Il livello dirigenziale è rappresentato dal Segretario Comunale: n. 1 uomo

Il contesto del Comune di Giavera del Montello, come sopra rappresentato, evidenzia nel suo complesso una prevalente presenza maschile.

Nelle diverse categorie di inquadramento vi sono situazioni di sostanziale equilibrio, tranne che nella categoria D, ove i profili professionali riguardano maggiormente professionalità tecniche presenti da tempo all'interno dell'ente.

Relativamente alla presenza femminile nella posizione di titolarità di Posizione Organizzativa si evidenzia una particolare presenza maschile (75 % uomini).

## **OBIETTIVI GENERALI ED AZIONI POSITIVE**

Gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive del Comune di Giavera del Montello sono:

- Analizzare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ente;
- Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

- Sarà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone;
- Sarà garantito il superamento di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione di carriera;
- Sarà garantita la partecipazione paritaria a corsi di formazione professionale ed aggiornamento.
- In tutte le commissioni esaminatrici di concorsi/selezioni dovrà essere riservata alle donne la partecipazione nella misura di 1/3, salvi i casi di motivata impossibilità.
- Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento, ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza.
- Sarà garantita ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, con concessione di part-time e smart working nei limiti di legge.
- Sarà istituita sul sito istituzionale dell'ente, allo scopo di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità, una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

**MONITORAGGIO**

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che il Comune di Giavera del Montello si impegna ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare attuazione ai principi di parità e saranno oggetto di monitoraggio.