



COMUNE DI CASTAGNARO
PROVINCIA DI VERONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE – N. 112 DEL 14-12-2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2022-2023 - D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246".

L'anno **duemilaventi** il giorno **quattordici** del mese di **dicembre** alle ore **17:00**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

TRIVELLATO ANDREA	SINDACO	Presente
FORMIGARO CHRISTIAN	VICESINDACO	Presente
SORDO NICOLA	ASSESSORE	Assente ✓
FATTORI PATRIZIA	ASSESSORE	Presente
BETTARELLO SILVIA	ASSESSORE	Assente ✓

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **CIRILLO GIOVANNI**

Il Sig. **TRIVELLATO ANDREA** nella qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Copia della presente deliberazione viene trasmessa, a cura dell'Ufficio Segreteria, ai Responsabili degli Uffici appresso indicati che ne accusano ricevuta per l'attuazione come da firma che segue:

Ufficio Ragioneria: _____
Ufficio Proponente: _____
Ufficio _____: _____

Oggetto della proposta:

**Approvazione piano triennale delle azioni positive 2021/2022/2023 - D.lgs. n. 198/2006
"Codice della pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28/11/2005 n. 246".**

Premesso che nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra gli uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2022-2023;

Dato atto che il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246" stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Considerato che il piano Triennale delle Azioni Positive, allegato al presente provvedimento, favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 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;

Preso atto che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Acquisito in argomento il parere del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, del presente deliberato ai sensi degli articoli 49, 147 comma 2 lettera c) e 147-bis (articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213) del Tuel D.Lgs. n. 267/2000, mentre non risulta necessario il parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Dato atto che con il rilascio del parere di cui sopra, ai sensi del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, inserito dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa;

Con voti:

SI PROPONE

- 1) di adottare il Piano triennale delle Azioni Positive 2021 – 2022 -2023 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, nel testo allegato quale parte integrante, formale e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- 2) di disporre l'invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Verona - Ufficio Consigliere Provinciale di Parità;
- 3) di dare informazione in merito all'adozione del presente provvedimento ai soggetti sindacali ai sensi della normativa vigente;
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento all'Ufficio Personale;
- 5) di pubblicare il Piano sul sito web del Comune alla sezione "Amministrazione trasparente".

Con voti:

SI PROPONE

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4 comma del D.Lgs. 267/2000.

OGGETTO: **Approvazione piano triennale delle azioni positive 2021/2022/2023 - D.lgs. n. 198/2006 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28/11/2005 n. 246"**. J

Visto il Regolamento per il funzionamento e l'organizzazione della Giunta Comunale;

Presenti Trivellato Formigaro e Fattori in sede.

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto di accogliere integralmente la proposta sopra riportata;

- Visto lo Statuto Comunale
- Acquisito in argomento il parere del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, del presente deliberato ai sensi degli articoli 49, 147 comma 2 lettera c) e 147-bis (articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213) del Tuel D.Lgs. n. 267/2000, mentre non risulta necessario il parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;
- Dato atto che con il rilascio del parere di cui sopra, ai sensi del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, inserito dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa.

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

-Di approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione all'oggetto: **Approvazione piano triennale delle azioni positive 2021/2022/2023 - D.lgs. n. 198/2006 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28/11/2005 n. 246"**.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'urgenza di dare attuazione ai contenuti del presente provvedimento

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

Di DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL approvato con D. Lgs. N. 267/2000 e smi.

COMUNE DI CASTAGNARO
Provincia di Verona

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021/2022/2023
(Art. 48, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246" prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azioni positive previste nel triennio 2021-2022-2023

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Castagnaro negli anni precedenti in merito a flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time e formazione hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati, riferiti al 31.12.2019, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Castagnaro da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse ma anche per la categoria apicali. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni di vertice non evidenziano divari significativi tra generi e, comunque, non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Dipendenti per sesso e categoria al 31.12.2019 escluso il Segretario Comunale

Lavoratori	Posizioni Organizzative	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	1	1	3	0	5	31
Donne	2	3	3	4	1	11	69
Totale	3	4	4	7	1	16	100

Per il triennio 2021/2022/2023 si prevedono le seguenti azioni positive:

1. Mantenimento dell'attuale orario di lavoro, compresa l'attuale flessibilità.
2. Formazione in orario di lavoro e svolta in sede. Si prevede che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. L'attività di formazione professionale obbligatoria è organizzata dall'Ente e si svolge a Castagnaro o prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2021/2022/2023.
3. Valutazione delle prestazioni e dei risultati. Tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle possibilità 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 possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

4. Tutela dell'ambiente di lavoro. Attraverso la divulgazione di Codice Disciplinare del personale degli EE.LL e la conoscenza delle sanzioni per comportamenti e molestie, lesivi della dignità della persona, ci si pone l'obiettivo di far accrescere la consapevolezza della necessità di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino l'integrità e la dignità della persona e la parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro sia dal punto di vista fisico che psichico (stress lavoro-correlato), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, si promuove l'individuazione di misure organizzative adatte a prevenire, eliminare o ridurre i rischi eventualmente individuati.
5. 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.
6. Congedi parentali. Il Comune di Castagnaro è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa ma da informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte della normativa stessa.
7. Part-time. In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30.06.2011, si intende mantenere 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.
8. Molestie sessuali: Il Comune di Castagnaro si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo informativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.
9. Attuazione del Piano. L'Amministrazione comunale informerà le RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. Si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano e negli strumenti che saranno adottati. L'Amministrazione Comunale si impegna, altresì a provvedere al relativo controllo.
10. Istituzione del comitato unico di garanzia e formazione in tema di pari opportunità discriminazione e valorizzazione del benessere organizzativo.
11. Informazione e formazione sul fenomeno del mobbing.
12. Adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali e sulla recente legge sul "femminicidio".
13. Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo attraverso un questionario da sottoporre ai dipendenti e successiva analisi.
14. Garantire durante tutto il triennio che la composizione di eventuali commissioni di concorso, gare d'appalto almeno n. 1 commissario sia di sesso femminile.
15. Giornata di formazione interna sul D.L. 93/2013 convertito in legge 15 ottobre 2013 n. 119 (G.U. 15/10/2013), riguardanti disposizioni in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, salvo modifiche e/o integrazioni.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Tali osservazioni sono da inoltrare tramite mail all'Ufficio Segreteria che provvederà alla loro raccolta.



COMUNE DI CASTAGNARO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N.114 DEL 09-12-2020

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2022-2023 - D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246".

RAGIONERIA

Allegati: n. _____

PARERI - Art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

Solo parere di regolarità tecnica del Responsabile del servizio interessato:
Parere **Favorevole**

Castagnaro, 09-12-2020

IL RESPONSABILE DEL PARERE
F.to ROMINA NEGRI

Anche parere di regolarità contabile del Responsabile servizio finanziario perché comporta:

Impegno di spesa

Diminuzione di entrata

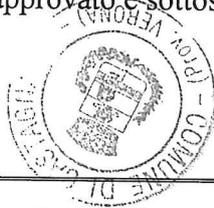
Parere
NON DOVUTO

Castagnaro, 09-12-2020

IL RESPONSABILE DEL PARERE
F.to ROMINA NEGRI

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
TRIVELLATO ANDREA



IL SEGRETARIO COMUNALE
CIRILLO GIOVANNI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE N. 33

Certifico io sottoscritto, Funzionario incaricato che copia della presente è stata affissa all'albo comunale il giorno 12/01/2021 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi (art. 124 D. Lgs. n. 267/2000) e vi rimarrà fino al 27/01/2021. Contestualmente in elenco è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari (art. 125 D.Lgs. 267/2000).

Castagnaro, 12/01/2021



IL Funzionario incaricato
Moretto Rita

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione e' stata pubblicata all'albo pretorio del comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza e, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, **E' DIVENUTA ESECUTIVA** il : _____

IL Funzionario incaricato
Moretto Rita

La presente deliberazione e' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



IL SEGRETARIO COMUNALE
CIRILLO GIOVANNI