



# Comune di Brugine

Provincia di Padova

**COPIA**

<b>N°143</b> Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE - TRIBUTI - PUBBLICA ISTRUZIONE - SPORT - CULTURA
-----------------------------	---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022
---------	---

Oggi **ventisei** del mese di **novembre** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 18:55, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
GIRALDO MICHELE	SINDACO	P
CARON JHONNY	ASSESSORE	P
MILANETTO CRISTINA SOFIA	ASSESSORE	P
MAGAGNATO FABIO	ASSESSORE	P
PINATO SOFIA	ASSESSORE	P

0	5
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale DOTT.SSA Iacometta Danila.

GIRALDO MICHELE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022</b>
----------------	--

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamate le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246", ed in particolare:  
l'art. 42, che recita: "Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";  
l'art. 48, comma 1, il quale dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive -di durata triennale-tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- l'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. b), della Legge 04.11.2010, n. 183 ("Collegato lavoro"), che recita testualmente: "Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";

Ritenuto pertanto necessario, in considerazione del dettato normativo, approvare il piano triennale 2020/2022 delle azioni positive;

Visto il D.Lgs. 267/2000 ed in particolare l'art. 48;

Acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole ed unanime, espressa anche in ordine all'immediata eseguibilità;

## **DELIBERA**

1. di approvare il piano triennale di azioni positive per il periodo 2020/2022, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, allegato alla presente delibera quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre per la pubblicazione del piano in parola nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ex d.lgs. 33/2013 del sito istituzionale dell'ente;
3. di comunicare il presente provvedimento ai Responsabili di Settore, per l'adozione, nei limiti consentiti, delle misure necessarie per l'attuazione dei contenuti del suddetto piano;
4. di comunicare il presente provvedimento alle OO.SS.
5. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 del D.Lgs n. 267/2000.

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

**per il triennio 2020/2022**

### Finalità

Il Comune di Brugine finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Con il Piano si vuole rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e superare le condizioni che possano arrecare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico.

### Analisi della dotazione organica

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 26 Novembre 2019

Al novembre 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	20
DONNE	N.	12
UOMINI	N.	8

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Polizia Locale	1	1	2
Settore Demografico/Attività produttive.	0	3	3
Settore Affari Generali/Finanziario	0	2	2
Settore Lavori Pubblici	1	0	1
Settore Gestione e Manutenzione Patrimonio/Territorio/Protezione Civile/CED	4	1	5
Settore Servizi alla persona	0	1	1

Settore Personale/Tributi/P.I./Cultura	0	2	2
Settore urbanistica/Edilizia Privata	2	2	4
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA  
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
B	3	2	5
C	2	7	9
D	3	3	6
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
Segretario comunale in convenzione	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E  
ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	5	6
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo a part-time			

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come

strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **OBIETTIVI**

Nel corso del triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

" Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

" Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

" Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

" Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### **1. Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Brugine si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **2. Ambito di azione: assunzioni**

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

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione 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 giustificata.

3. 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.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Brugine valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **3. Ambito di azione: formazione e aggiornamento.**

1. La formazione e l'aggiornamento dovranno consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi individuati. 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.

2. 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, se necessario, iniziative formative particolari o affiancando altro personale al fine di mantenere le competenze ad un certo livello.

#### **4. Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Brugine favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

#### ***Disciplina del part-time***

Il part-time è disciplinato dall'art. 74 del capo IX del vigente Regolamento per il funzionamento degli uffici e Servizi al quale si rimanda per la lettura di tale istituto.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente valuta, tenuto conto della disciplina normativa e contrattuale, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita in relazione al tipo di mansione svolta.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

#### ***Monitoraggio***

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, effettuerà un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.

### **Disposizioni finali**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet.

Nel periodo di vigenza del piano triennale, potranno essere presentati al Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e/o possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 134 del 02-11-2019 ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**F.to GIRALDO MICHELE**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**IL Segretario Comunale**  
**F.to DOTT.SSA Iacometta Danila**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

## **PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE**

**Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022**

### **Regolarita' tecnica**

**IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO**  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 26-11-19

**Il Responsabile del servizio  
F.to Iacometta Danila**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 143 del 26-11-2019**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022**

---

### **CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 04-12-2019 fino al 19-12-2019 con numero di registrazione 1019.

Comune di Brugine li 04-12-2019

L' INCARICATO  
*Dicati Anna Maria*

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 143 del 26-11-2019**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Brugine li 04-12-2019

**L'INCARICATO**  
**Iacometta Danila**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)