



COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ  
PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.147 del 01-12-2021**

**Oggetto:**  
**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DEL D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".**

L'anno **duemilaventuno** addì **uno** del mese di **dicembre** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze in Municipio, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sig. SCHIAVON MARTINO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.

Alla trattazione dell'argomento sono Presenti e Assenti i Signori:

SCHIAVON MARTINO	SINDACO	Presente
RAVAZZOLO EMY	VICESINDACO	Assente
RINUNCINI ENRICO	ASSESSORE	Presente
NARDO ROBERTO	ASSESSORE	Presente
ZIGLIO ALESSIA	ASSESSORE	Presente
DE BONI GABRIELE	ASSESSORE	Presente

Verbale letto, approvato e firmato digitalmente, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL PRESIDENTE  
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE  
MERLO ANNALISA

[firma digitale sull'originale]

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che:

- 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;
- l’art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani 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;

Visto l’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 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 le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che con decreto del Segretario n. 17 del 11.12.2015 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) tra le cui incombenze rientrano anche compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei Piani di Azioni Positive;

Dato atto che con Deliberazione 147 del 19.12.2018 la Giunta Comunale ha approvato il “Piano triennale delle azioni positive 2019 - 2021”;

Poiché il suddetto Piano è in scadenza al 31.12.2021 risulta necessario approvare il piano delle azioni positive per il prossimo triennio 2022/2024, al fine di continuare ad attuare misure per favorire le pari opportunità tra uomo e donna nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;

Preso visione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024 e ritenuto meritevole di approvazione, dando atto che il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ha espresso in merito parere favorevole;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell’art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

### DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, nel testo allegato sub A) al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. Di comunicare la presente a tutti i responsabili di servizio, affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente;
3. Di dare atto che il presente piano sarà reso pubblico in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 14.03.2013, n. 33;
4. Di comunicare la presente alle RSU aziendali e alla Consigliera di parità territorialmente competente.

ALLEGATI:

A) Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

---

Successivamente,

**LA GIUNTA COMUNALE**

Ritenuta l'urgenza di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;  
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

**DELIBERA**

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

---

**Oggetto:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DEL D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".

---

**PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.**

Il sottoscritto MERLO ANNALISA, Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

01-12-2021

Il Responsabile del Servizio  
F.to MERLO ANNALISA

**Visto:** la proposta di deliberazione non presenta aspetti contabili.

01-12-2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to QUESTORI LUCIO

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022 – 2024

**Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246” e s.m. i.**

### **Premesso che:**

- L'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani 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;
- Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001);
- Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali e temporanee in quanto necessarie finchè si rileva una disparità tra uomini e donne;
- Il mancato adempimento dell'approvazione del Piano triennale di azioni positive determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'art. 6 comma 6, del D.Lgs 165/2001;
- Con Deliberazione 147 del 19/12/2018 la Giunta Comunale ha approvato il “Piano triennale delle azioni positive 2019 - 2021”;
- L'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 e modificato dalla Legge n. 179 del 2017, prevede una disciplina a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito ponendo le seguenti disposizioni:
  - a) la tutela dell'anonimato;
  - b) il divieto di discriminazione nei confronti del dipendente che segnala illeciti;
  - c) la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni come descritto dalla legge 30/11/2017 n. 179, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis del D.Lgs 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante;
- La delibera ANAC del 30/10/2018, pubblicata in G.U. del 19/11/2018, reca il Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing) e le corrispondenti linee guida sono contenute nella delibera ANAC n. 469 del 09/06/2021;

- Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, oltre tutti gli adempimenti previsti dalla norma, può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG); il Presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione;
- Ai sensi della Legge 190/2012 la formazione del personale riveste una importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere:
  - a) l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio;
  - b) la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa;
  - c) evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma;
  - d) la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

## Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Ponte San Nicolò si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) operatività del CUG Comitato Unico di Garanzia, istituito con Decreto del Segretario n. 17 del 11/12/2015 e costituito per il quadriennio 2021-2025 con Decreti del Segretario n. 2 del 29/03/2021, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni,;
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale;
- 4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## L'organico del Comune

Alla data del 1° gennaio 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato del Comune di Ponte San Nicolò presenta il seguente quadro di raffronto uomini - donne:

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
A			
B	8	3	11
C	8	15	23
D	13	9	22
Totale	27	29	56

A tale situazione va aggiunto il Segretario in convenzione (femmina).

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile, essendo minima la differenza, 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.

## LE AZIONI POSITIVE

## OBIETTIVO 1 – ATTIVITA' DEL CUG

L'ente, avendo reso operativo, il Comitato Unico di Garanzia, ne favorisce l'attività con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

## OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

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

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. 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.

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 Ponte San Nicolò 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.

## OBIETTIVO 3 – FORMAZIONE

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto 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.

## OBIETTIVO 4 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

Il Comune di Ponte San Nicolò 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". Continua a favorire 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 contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Il Comune di Ponte San Nicolò si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

### *Disciplina del part-time*

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL e nel rispetto della specifica regolamentazione degli uffici e dei servizi adottato dall'Ente.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

### *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 le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Prevedere ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia ad esempio familiari di persone con handicap Legge 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato alla permanenza delle condizioni di difficoltà e consentire, se possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

## **OBIETTIVO 5 – LAVORO AGILE**

Il Comune di Ponte San Nicolò favorisce la concessione di forme di lavoro agile da casa, laddove l'attività lavorativa lo consenta, con limiti temporali puntualmente valutati e definiti dal servizio risorse umane prevedendo il lavoro da remoto, anche solo per alcuni giorni alla settimana, sulla base di particolari situazioni dovute alla persistenza di gravi condizioni di difficoltà legate alla gestione di figli minori o allo stato di salute personale e/o di familiari conviventi o di parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, anche in deroga alla normativa.

## **OBIETTIVO 6 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Il Comune di Ponte San Nicolò si impegna, al fine di garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, a favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative, a sostenere il personale nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera e a valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza.

## **OBIETTIVO 7 – BENESSERE FISICO E PSICOLOGICO**

Il Comune di Ponte San Nicolò si impegna a promuovere dei corsi di formazione atti a sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità a promuovere e a mantenere un benessere fisico, psicologico e sociale tra i lavoratori di tutti i livelli e ruoli e al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.



## **Durata**

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito web comunale e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.