

COPIA



Deliberazione n. **57**

in data **17-11-2021**

**COMUNE DI CASTELCUCCO**  
PROVINCIA DI TREVISO

## Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024. ART. 48 D.LGS. 11 APRILE 2006 N. 198**

L'anno **duemilaventuno** il giorno **diciassette** del mese di **novembre** alle ore **08:00**, per determinazione del Sindaco, con inviti diramati in data utile, si è riunita la Giunta Comunale.

NOMINATIVO	CARICA	P/A
TORRESAN ADRIANO	SINDACO	Presente
MELCARNE VALTER	ASSESSORE	Presente
MAZZAROLO GIANPIETRO	VICESINDACO	Presente

Risultano presenti n. **3** e assenti n. **0**.

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **BRUNO DOTT. MANUEL**.

Assume la presidenza **TORRESAN ARCH. ADRIANO** in qualità di **SINDACO**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs. 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. 48 il quale prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Ricordato che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che testualmente recita "*Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*";

Richiamata la Direttiva ministeriale n. 2/2019 che sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione, le indicazioni fornite dalla nuova direttiva sono destinate, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Presa visione del documento in merito al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 - 2024, che individua quelle azioni positive che possono stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, attivando alcune azioni finalizzate a prevenire eventuali ostacoli che potrebbero interpersi ad un paritario sviluppo di carriera e ad una corretta conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, e ritenuto meritevole di approvazione;

Preso atto che il Piano Triennale delle azioni positive è comunicato alle OO.SS.;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

Visto il D.Lgs. n. 198/2006;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Comunale;

Visti i sotto riportati pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi espressi in forma palese;

### D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni in premessa citate, il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022 - 2024, **allegato sub. A)** alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
2. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso;
3. di comunicare l'adozione del presente atto alle R.S.U.;
4. di incaricare per l'attuazione dello stesso il Sindaco e il Responsabile del Settore Personale;
5. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione ad unanimità di voti legalmente espressi, immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 - 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

## PARERI ART. 49 D.LGS. N. 267/2000

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

4. Ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.

In riferimento alla proposta di deliberazione ad oggetto:

**“APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024. ART. 48 D.LGS. 11 APRILE 2006 N. 198”**

- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO, **ZANCHETTA ANITA**, esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data, 12-11-2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
**(ZANCHETTA ANITA)**

**F.TO ZANCHETTA ANITA**

- il RESPONSABILE DEL SERVIZIO, **PONGAN FERNANDO**, esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data, 12-11-2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
**(PONGAN FERNANDO)**

**F.TO PONGAN FERNANDO**

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

**IL SINDACO**  
(TORRESAN ARCH. ADRIANO)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(BRUNO DOTT. MANUEL)

F.TO TORRESAN ARCH. ADRIANO

---

F.TO BRUNO DOTT. MANUEL

---

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(Art. 124 Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

N. Reg. Cron. 671 Albo pretorio on line

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 24-11-2021

**IL FUNZIONARIO INCARICATO**  
(Forner Antonella)

F.TO Forner Antonella

---

# PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

(ART. 48 D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198)

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito il Comune di Castalcucco intende proseguire nel pieno compimento della realizzazione delle seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore dei propri lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

## **AREE TEMATICHE - OBIETTIVI**

1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle Pari Opportunità:

- organizzazione di incontri/seminari di Sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici;
- organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive;
- pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

2) Formazione ed aggiornamento:

- programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente;
- prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione;
- incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione;
- analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro:

- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.;
- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

4) Assunzioni:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'ente valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvedere a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.
- divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

**DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2022 - 2023).

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

-----