



N. **03** Reg.

**Comune di Santo Stefano di Cadore**  
Provincia di Belluno

**VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** Approvazione del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità triennio 2020 - 2022.

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **VENTOTTO** del mese di **GENNAIO** alle ore **18:45** nella sede Municipale, si riunisce la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Presenti	Assenti
<b>Oscar MENEGHETTI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Francesca DELLAMORE</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Elisa BERGAGNIN</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>TOTALI</b>	<b>02</b>	<b>01</b>

Presiede il Signor *Oscar MENEGHETTI*, nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il *dott. Giovanni MARINO*, nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto

## LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

**Atteso** che l'art. 48 del citato Decreto Legislativo, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**Preso atto** della direttiva n. 2/19 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", la quale ha sostituito la precedente direttiva del 23 maggio 2007 ed aggiornato la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". ;

**Considerato** che, secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

**Precisato** che, in ottemperanza all'art. 21 della Legge 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato lavoro"), con delibera di Giunta Comunale n. 28 del 19.04.2016 è stato approvato lo schema di convenzione per la gestione associata del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*; tale Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

**Richiamata** la delibera di Giunta Comunale n. 89 del 15.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, ai sensi del citato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2016, è stato adottato il *Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità* per il triennio 2017-2019 e, in particolare, il paragrafo "Durata e pubblicità del Piano" per effetto del quale tale Piano è venuto a scadere il 31.12.2019;

**Ritenuto**, per quanto sopra, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

**Sentita** la Consigliera di parità, istituita presso la Provincia di Belluno, la quale con nota del 28 gennaio 2020, acquisita al n. 529 di prot. del Comune si è espressa in senso favorevole sul piano, pur rilevando la mancanza in premessa di un confronto con i risultati raggiunti (o non raggiunti, per cui da riproporre/adequare rispetto al contesto reale dell'ente) rispetto agli obiettivi prefissati nel PAP precedente;

**Acquisito**, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000, il parere di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione;

**Con voti unanimi espressi in forma palese,**

**DELIBERA**

- 1) di approvare, per le motivazioni in premessa, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022;
- 2) di dare atto che, in relazione a quanto osservato dalla Consigliera di parità della Provincia di Belluno, rispetto al precedente Piano di azioni positive, non si sono verificate situazioni tali da richiedere un adeguamento delle misure previste e che queste, comunque, saranno valutate in sede di aggiornamento annuale da effettuarsi ai sensi del punto 3.2 della direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, nelle premesse citata;
- 3) di pubblicare la presente sul sito comunale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente con votazione unanime e palese la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del Decreto Legislativo 267/2000.

Pareri ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO**

FAVOREVOLE

CONTRARIO

data 28.01.2020

dr. Giovanni MARINO – Segretario comunale



## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

### Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana. L’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 2/19 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, la quale ha sostituito la precedente direttiva del 23 maggio 2007 ed aggiornato la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Da richiamare inoltre il D.Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comune di Santo Stefano, con delibera di GM n. 28 del 19.04.2016, ha dato attuazione al suddetto art. 21 della L. 183/2010 istituendo il Comitato Unico di Garanzia in forma associata con l’Unione Montana del Comelico e Sappada.

### Quadro organizzativo dell'Ente al 31 dicembre 2019

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Totali
DONNE	0	1 responsabile di area	4	1	0	6
UOMINI	1 segretario comunale	1 responsabile di area	1	3	1	7
Totali	1	2	5	4	1	13

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 - comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 - n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

### Azioni positive per il triennio 2020/2022

L'Amministrazione per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

### Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita, un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

### Promozione della flessibilità oraria

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario, anche in riferimento a quanto previsto dalla L. 124/2005 art. 14 sul telelavoro.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

### Reinserimento lavorativo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

### Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

### Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la rappresentanza di entrambi i generi, secondo le disposizioni di legge (L. 125/2012).

### Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale dal 01.01.2020 al 31.12.2022 e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione trasparente" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia in forma associata con l'Unione Montana Comelico e Sappada per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un adeguamento del Piano.

IL PRESIDENTE  
*Oscar MENEGHETTI*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*dott. Giovanni MARINO*

---

**CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on-line del Comune il giorno 31 GEN. 2020 ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addì 31 GEN. 2020

IL MESSO COMUNALE

---

---

**CERTIFICATO di ESECUTIVITA'**

Su conforme dichiarazione del messo comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 31 GEN. 2020 ed è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno (art. 134 - 3<sup>a</sup> comma - D.Lgs 267/2000) in data \_\_\_\_\_

Addì \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*dott. Giovanni MARINO*

---