

**COMUNE DI NOVENTA VICENTINA**

Provincia di Vicenza

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

---

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

---

L'anno 2019, addì ventiquattro del mese di gennaio alle ore 18:00 nella Residenza Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale, sono oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

	Cognome e Nome		Presenti
1	Spigolon Marcello - Sindaco		Sì
2	Veronese Mattia - Vice Sindaco		Sì
3	Formenton Simonetta - Assessore		Sì
4	Benatello Lisa - Assessore		Giust.
5	Pellegrin Simone - Assessore		Sì
		Totale Presenti	4
		Totale Assenti	1

Assiste il Segretario Comunale dott. Renato Graziani che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Spigolon Marcello nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E INVIO AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

( Art 124 T.U. dell'Ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs 18/08/2000 num. 267 )

Io sottoscritta Responsabile IV Unità Operativa certifico che il presente verbale viene pubblicato da oggi all'Albo Pretorio di questo comune per 15 gg consecutivi e contestualmente ne viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari.

Noventa Vic. \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE IV  
Il Vice Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Cristina Zanaica

PARERI DELL'ATTO:

**Deliberazione Giunta Comunale del 24/01/2019 n. 18**

**Riferiti alla proposta del Area Finanziaria avente per oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

**Parere del Responsabile del Servizio espresso ai sensi dell'art. 49 del TU D.lgs.. 267/2000**

Visto l'art. 49 del T.U. approvato con D.lgs. 18.08.2000, n. 267

Esaminata la proposta di deliberazione

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della stessa.

Lì, 24/01/2019

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to dott.ssa Caterina Traverso

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

**Parere del Responsabile del Servizio espresso ai sensi dell'art. 49 del TU D.lgs.. 267/2000**

Visto l'art. 49 del T.U. approvato con D.lgs. 18.08.2000, n. 267

Esaminata la proposta di deliberazione

Rilevato che la spesa prevista trova la necessaria copertura finanziaria

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della stessa.

ATTESTA

la copertura finanziaria dell'impegno sopra indicato.

Lì, 24/01/2019

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to Caterina dott.ssa Traverso

---

VISTO PER LA REGISTRAZIONE:

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to Caterina dott.ssa Traverso

---

Udita la proposta di deliberazione da parte del Presidente - Relatore;

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma 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;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Ritenuto di provvedere a quanto previsto con il presente atto mediante l'approvazione del Piano di Azioni Positive per il prossimo triennio;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visti i pareri previamente formulati ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 inseriti nel presente provvedimento;

Ad unanimità di voti legalmente espressi;

## **DELIBERA**

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
3. di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Commissione Provinciale Pari Opportunità;
4. di inviare copia del presente atto alla Commissione Provinciale Pari Opportunità per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
5. di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000.

La presente delibera, a voti unanimi palesamente espressi, viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma IV, del Testo Unico, approvato con Decreto Lgs. 18.08.2000 N. 267.



## **Comune di Noventa Vicentina**

*Provincia di Vicenza*

---

Piano Azioni Positive (P.A.P.)  
periodo GENNAIO 2019 – DICEMBRE 2021  
ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006  
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,  
a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

### PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L’obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;  
**Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.
- **Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune che vede allo stato attuale la seguente situazione:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Totale</b>
Donne	n. 6	n. 11	n. 5	n. 22
Uomini	n. 3	n. 4	n. 8	n. 15

#### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne	n. 2
Uomini	n. 2

#### **I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

Segretario Comunale: n. 1 uomo

Si prende atto tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel servizio tecnico manutentivo e di vigilanza composto quasi interamente da uomini (nella Polizia Locale c'è una donna).

Per contro, ciò è compensato dalla presenza totale femminile nel servizio economico/finanziario e nel servizio demografico, di prevalenza femminile nel servizio tecnico e di prevalenza femminile a livello apicale.

## OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** 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.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Durata del piano:** triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Vicenza ed alla Consiglieria provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Noventa Vicentina. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

**Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue**

IL PRESIDENTE  
F.to Spigolon Marcello

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to dott. Renato Graziani

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**Si certifica che la presente delibera è stata pubblicata, nella data indicata nel frontespizio, all'Albo On Line del sito istituzionale del Comune [www.noventavicentina.gov.it](http://www.noventavicentina.gov.it) per quindici giorni consecutivi (art. 124 del T.U. Enti Locali 267/2000) ed è divenuta esecutiva trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del T.U. Enti Locali 267/2000).**

Per il computo del termine previsto per la **esecutività** dell'atto questo Comune segue l'orientamento della Cassazione Civile I Sez. 12240/2004 ossia nel periodo di 15 giorni consecutivi previsti per la pubblicazione della delibera va computato il **dies a quo** e, conseguentemente il periodo di 10 giorni necessari per l'esecutività va a decorrere dal giorno (16°) successivo al completamento del periodo di pubblicazione. Ne deriva che complessivamente, per la certificazione della esecutività, sono stati conteggiati 25 giorni: 15 di pubblicazione più ulteriori 10 giorni.

Resta inteso che le delibere dichiarate immediatamente eseguibili con voto della maggioranza dei componenti, in base all'art. 134 comma 4 del d. lgs 267/2000 sono **eseguibili** dal momento stesso della loro adozione.

li, .....

IL RESPONSABILE IV U.O.  
Il Vice Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Cristina Zanaica

---

Si certifica che la presente copia è conforme all'originale, emesso da questo comune, ai sensi del DPR 28.12.2000, n. 445

Li,

il Segretario Comunale  
dott. Renato Graziani