



# COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 58 del 26/03/2018**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2018-2020**

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventisei** del mese di **marzo** alle ore **18:00** in Cittadella, nella sala delle adunanze la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

PIEROBON LUCA	SINDACO	Presente
SIMIONI MARCO	ASSESSORE	Presente
BELTRAME MARINA	ASSESSORE	Presente
GALLI DIEGO	ASSESSORE	Presente
PAVAN FRANCESCA	ASSESSORE	Presente

**Assenti n. 0**

**Presenti n. 5**

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE GIACOMIN DANIELA che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la presidenza il Sig. PIEROBON LUCA, nella sua qualità di SINDACO, il quale riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2018-2020**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO HA REDATTO  
LA SEGUENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 15.4.2015, con cui è stato approvato il piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2015-2017;

PRESO ATTO che il D. Lgs. 11.4.2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede, in particolare:

- all'art. 42 "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";
- all'art. 48 che le Pubbliche Amministrazioni predispongano "Piani di azioni positive", di durata triennale, "... 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 ..." e che in caso di adempimento trovi applicazione la sanzione di cui all'art. 6, comma 6°, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "... Le amministrazioni pubbliche che non provvedano agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette ...";

VISTE:

- le linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità ed i principi nella stessa contenuti e dalla medesima ricavabili;
- la Direttiva del Parlamento Europeo 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio della pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione ed impiego;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 327 del 5.1.2012, con cui è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) e sono state approvate le linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento dello stesso;

DATO ATTO che il C.U.G. è in fase di costituzione per cui non è stato possibile avere ad oggi la collaborazione ed il parere dello stesso sulla proposta di Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020;

ATTESO che il Comune di Cittadella intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

DATO ATTO che con l'allegato Piano triennale delle Azioni positive questa Amministrazione comunale ritiene opportuno dare continuità a quanto stabilito nel

precedente piano al fine di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

PRESO ATTO che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

CONSIDERATA la proposta di Piano triennale delle Azioni positive per il periodo 2018-2020, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che della presente proposta di deliberazione saranno informate le R.S.U;

VISTI:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- la Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità;
- la Direttiva del Parlamento Europeo 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso dal Dirigente del Secondo Settore ai sensi dell'articolo 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

## **PROPONE**

1. di approvare, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2018-2020, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il Piano triennale delle azioni positive potrà essere modificato ed integrato qualora lo si rendesse necessario;
3. di disporre la pubblicazione del sopra citato documento sul sito internet ed intranet dell'Ente per darne comunicazione ai dipendenti ed ampia diffusione;
4. di dare atto che la presente deliberazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale;
5. di trasmettere la presente deliberazione alle R.S.U., alle organizzazioni sindacali ed ai dirigenti.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la su estesa proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Servizio;

Avuti i prescritti pareri favorevoli a termini ai sensi dell'art. 49, 1° comma del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" espressi sulla proposta di deliberazione e riportati a conferma in calce alla presente;

Con voti unanimi e favorevoli, palesemente espressi

### **DELIBERA**

- 1 di approvare, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2018-2020, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2 di dare atto che il Piano triennale delle azioni positive potrà essere modificato ed integrato qualora lo si rendesse necessario;
- 3 di disporre la pubblicazione del sopra citato documento sul sito internet ed intranet dell'Ente per darne comunicazione ai dipendenti ed ampia diffusione;
- 4 di dare atto che la presente deliberazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale;
- 5 di trasmettere la presente deliberazione alle R.S.U., alle organizzazioni sindacali ed ai dirigenti.



# COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **14** del **26.03.2018**

**IL SINDACO**

PIEROBON LUCA

**IL SEGRETARIO GENERALE**

GIACOMIN DANIELA



**COMUNE DI CITTADELLA**

*Cittadella Città d'Arte*

**PROVINCIA DI PADOVA**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
PER IL TRIENNIO 2018/2020**

1. ALCUNI DATI SUL PERSONALE DI CITTADELLA
2. PROGRAMMAZIONE DI FORME DI COMUNICAZIONE PERIODICHE (VIA MAIL E/O INTRANET E/O CARTACEA) RIVOLTA ALLE DIPENDENTI E AI DIPENDENTI, DA UTILIZZARE COME APPROFONDIMENTI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'
3. SVILUPPO DI INIZIATIVE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE, IVI COMPRESO QUELLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, STRUTTURATE IN MODO A CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DELLA "VALORIZZAZIONE DI GENERE"
4. CONCILIAZIONE ORARIA – RIENTRI DA ASSENZE PROLUNGATE
5. REGOLE DI CONDOTTA NELL'AMBITO DI LAVORO

## 1. ALCUNI DATI SUL COMUNE DI CITTADELLA

### Finalità

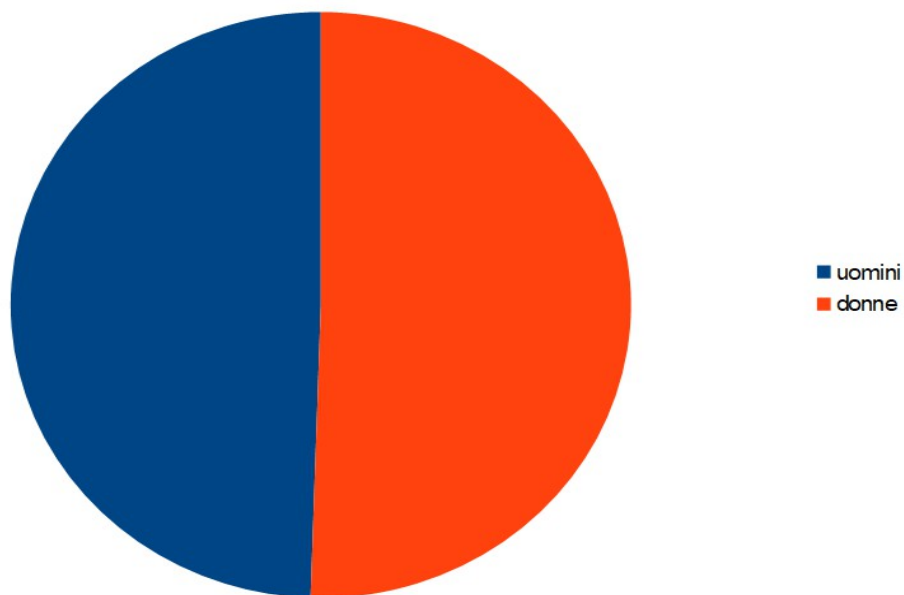
Il Comune di Cittadella indirizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica, di possibilità di lavoro e di carriera tra uomo e donna.

Il presente Piano è predisposto al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro e di superare le condizioni che possano arrecare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico.

### Personale dipendente in servizio

La dotazione organica del Comune di Cittadella presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini e donne, comprensiva dei lavoratori a tempo determinato, indeterminato, dei dirigenti e del Segretario Generale:

TOTALE N. 95  
UOMINI N. 47  
DONNE N. 48



E' inoltre presente un Dirigente – uomo - in comando dal Comune di Castelfranco.



Il personale è così diviso per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
1° Staff	4	5	9
2° Economico Finanziario	4	31	35
3° Tecnico	12	6	18
4° Manutenzioni	15	3	18
10^ U.F. Polizia Locale	12	3	15

Il personale è così suddiviso per categoria

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	5	5
B1	14	2	16
B3	4	13	17
C	16	17	34
D1	7	9	16
D3	3	1	4
DIRIGENTI	2	0	2
SEGREARIO	0	1	1

Per quanto riguarda la scelta di tempo pieno o part time la situazione che si presenta è la seguente:

PERSONALE	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	45	31
Part time	2	17

## **2. PROGRAMMAZIONE DI FORME DI COMUNICAZIONE PERIODICHE (VIA MAIL E/O INTRANET E/O CARTACEA) RIVOLTA ALLE DIPENDENTI E AI DIPENDENTI, DA UTILIZZARE COME APPROFONDIMENTI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

### **OBIETTIVI**

- Dare maggiore visibilità al lavoro svolto dal C.U.G..
- Recepire dati ed informazioni.
- Creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche dei pari opportunità e di genere.
- Sensibilizzare le/i dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo al principio che le differenze tra uomini e donne costituiscono un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che occorre rimuovere ogni tipo di ostacolo in tale campo.

### **AZIONI**

1. Definizione dei contenuti specifici.
2. Organizzazione interna.
3. Attivazione strumenti tecnici-informatici.
4. Riservare all'interno della Intranet una rete destinata all'inserimento delle informazioni da rendere consultabili da tutte/i le/i dipendenti.

### **RISULTATI ATTESI**

Una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione ed un maggiore intervento al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, favorirà un'attiva partecipazione alle azioni che il Comitato e l'Amministrazione intendono intraprendere in materia di pari opportunità.

Nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni sulle tematiche delle pari opportunità.

### **UFFICI COINVOLTI**

Centro elaborazione dati, Segreteria, Personale

### **DURATA DEL PROGETTO**

L'erogazione delle informazioni e l'attivazione della collaborazione con i/le dipendenti sarà periodica e continua nei tre anni.

### **3. SVILUPPO DI INIZIATIVE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE, IVI COMPRESO QUELLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, STRUTTURATE IN MODO DA CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DELLA “VALORIZZAZIONE DI GENERE”**

#### **OBIETTIVI**

- Favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio.
- dare attenzione alle figure dirigenziali e organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi e uffici.

#### **AZIONI**

1. Analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate.
2. Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere.
3. Definizione di nuovi target di riferimento ed analisi dei loro bisogni formativi.
4. Sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti di alcuni Uffici e/o Servizi dove la consapevolezza della criticità è più alta (per la presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità; o per difficoltà ad attivare/creare circuiti di comunicazione positivi/assertivi, per il persistere nella società di una cultura prevalentemente maschile che può penalizzare e inficiare la presenza femminile,..).
5. Diffusione dei risultati.

#### **RISULTATI ATTESI**

Tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare le figure dirigenziali in relazione a momenti decisionali specifici quali valutazione individuale del personale, nomine ecc...

Questo permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

#### **UFFICI COINVOLTI**

Personale, Segreteria, Dirigenti, Posizioni organizzative, Alte professionalità

#### **DURATA DEL PROGETTO**

Periodo di attuazione del presente piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

#### **4. CONCILIAZIONE ORARIA – RIENTRI DA ASSENZE PROLUNGATE OBIETTIVI**

- Analisi della normativa e delle direttive in materia di orario di lavoro, al fine di una migliore conoscenza delle modalità di organizzazione del lavoro e di un regime che coniughi produttività, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro.
- Articolazione oraria all'interno dell'ufficio di appartenenza che permetta a tutti di essere presenti nelle occasioni importanti dove avviene la "presa di decisioni" (nel rispetto dei contratti di lavoro vigenti).
- Garantire alle/ai dipendenti in situazioni di disagio di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia.
- Favorire il reinserimento del lavoro per coloro che sono stati assenti per tempi prolungati per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative).

#### **AZIONI**

1. Adozioni di articolazioni orarie che tengano conto delle esigenze personali e/o familiari delle/dei dipendenti in fase di entrata e di uscita dall'attività lavorativa (flessibilità oraria).
2. Proposta di conciliazione oraria con il responsabile dell'ufficio affinché si possa assicurare la presenza di tutto, o quasi, il personale nei c.d. "processi decisionali".
3. Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, verrà valutato di concedere il part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa.
4. Individuazione di piani informativi/formativi che accompagnino le/i dipendenti nella fase di rientro al lavoro dopo un prolungato periodo di assenza.

#### **RISULTATI ATTESI**

Programmazione con congruo anticipo delle riunioni in cui siano previste importanti decisioni di lavoro in orari più consoni e favorevoli per tutto il personale, o comunque per la maggioranza di esso, in considerazione del lavoro di cura familiare cui ognuno deve attendere.

Agevolazione delle/dei dipendenti nel conciliare le proprie necessità personali, sociali e/o familiari con l'attività lavorativa.

Eliminazione di qualsiasi discriminazione nel percorso lavorativo per le/i dipendenti assenti per prolungati periodi.

#### **UFFICI COINVOLTI**

Personale, Dirigenti, Capi unità funzionale, Posizioni organizzative, Alte professionalità

#### **DURATA DEL PROGETTO**

Periodo di attuazione del presente piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

## **5. REGOLE DI CONDOTTA NELL'AMBITO DI LAVORO**

### **OBIETTIVI**

- Promuovere e garantire un'etica lavorativa nel rispetto dell'identità di genere.

### **AZIONI**

1. Redigere il codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di prevenire comportamenti orientati alla violenza e/o molestie sessuali, psicologiche e morali.
2. Approvare il codice di comportamento da parte della Giunta comunale.
3. Diffondere al personale il codice di comportamento, insieme al codice disciplinare previsto dalla normativa vigente.
4. Predisporre le procedure atte a contrastare le violazioni.

### **RISULTATI ATTESI**

La conoscenza, diffusa tra tutto il personale, delle regole di comportamento ed il riconoscimento degli atteggiamenti offensivi.

### **UFFICI COINVOLTI**

Segreteria, Personale

### **DURATA DEL PROGETTO**

Periodo di attuazione del presente piano (3 anni) con scadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.



## COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta N. 2018 / 601  
PERSONALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI  
OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2018-2020

### PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in ordine alla sola regolarità tecnica, dando atto che la presente proposta:

**comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Lì, 26/03/2018

IL DIRIGENTE  
SARTORE CARLO  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



## COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta N. 2018 / 601  
PERSONALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI  
OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2018-2020

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Parere del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile (art. 49, comma 1, D. Lgs 18.08.2000 n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 174/2012) :

parere *FAVOREVOLE*

Lì, 26/03/2018

IL DIRIGENTE  
SARTORE CARLO  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



# COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

## Deliberazione di Giunta Comunale N. 58 del 26/03/2018

Certificato di Esecutività

### **Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2018-2020**

Si certifica che la presente deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune in data 29/03/2018, non ha riportato nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di illegittimità, per cui è diventata esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 267/2000 il giorno 08/04/2018.

Cittadella li, 11/04/2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. GIACOMIN DANIELA  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e  
s.m.i.)





# COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

## Certificato di Avvenuta Pubblicazione

**Deliberazione di Giunta Comunale N. 58 del 26/03/2018**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2018-2020**

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal 29/03/2018 al 13/04/2018 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.

Cittadella li, 21/05/2018

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE  
GIACOMIN DANIELA  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e  
s.m.i.)