



COMUNE DI FONTANIVA

PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020, AI SENSI ART. 48 D.LGS. N. 198/2006.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE
F.to Piotto Lorenzo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Peruzzo Roberto

L'anno **duemiladiciassette**, il giorno **sette** del mese di **dicembre** alle ore **19:30** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

Piotto Lorenzo	Sindaco	Presente
Miazzi Michele	Vicesindaco	Presente
Naldo William	Assessore	Presente
Spiga Sofia	Assessore	Presente
Trento Antonia	Assessore esterno	Presente

presenti n. 5 e assenti n. 0.

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Li **02 GEN 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE

Roberto Peruzzo

N. Reg. Pubbl. **9**

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D.Lgs 18/8/2000 n° 267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno

02 GEN 2018

all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Li **02 GEN 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Peruzzo Roberto

Assiste alla seduta il Sig. Peruzzo Roberto Segretario Comunale.

Il Sig. Piotto Lorenzo nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la su estesa deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune, ed E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs 18.8.2000 n° 267.

Li **13 GEN 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Peruzzo Roberto

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” 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, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo n. 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, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”.

RICHIAMATA la direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i diritti e le pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su

misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nell'organico dell'Ente;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018/2020 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Acquisito il parere favorevole ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000 del responsabile del servizio;

VISTI:

il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, per quanto riguarda la regolarità tecnica

il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul pubblico impiego"

il D. Lgs. n. 267/2000 'Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali' e ss.mm. ed ii;

il D. Lgs. 198/2006 e ss.mm. Ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di Legge;

DELIBERA

1. **DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss.mm. ed ii.;
2. **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.L.vo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub. A);
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U.;
5. **DI DARE ATTO** che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti;
6. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione all'Ufficio della Consigliera di pari opportunità della provincia di Padova;

7. **DI DICHIARARE** il presente atto, immediatamente esecutivo, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

PARERE RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto citata.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Daminato Fulvio

PARERE RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 174/2012, si esprime:

parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto citata.

si da atto che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Daminato Fulvio

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017/2019

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04 2006, N. 198)

Premessa:

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**”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 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”.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali 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.

Il Comune di Fontaniva, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

L’analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 29

DONNE N. 13

UOMINI N. 16

come da seguente schema:

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Cat. D3	0	0	0
Cat. D1	0	6	6
Cat. C	9	4	13
Cat. B3	3	0	3
Cat. B1	1	4	5
Cat. A1	0	1	1
TOTALE	13	16	24

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Fontaniva si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione.

Art. 3
Ambito di azione: assunzioni
(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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 un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. 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 Fontaniva 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.

Art.4
Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 3)

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi, e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5
Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Fontanivaq continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, 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.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

Il servizio risorse umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Fontaniva promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, compatibilmente con il servizio da svolgere.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il servizio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 6 Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

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.



COMUNE DI FONTANIVA
PROVINCIA DI PADOVA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020,
AI SENSI ART. 48 D.LGS. N. 198/2006.**

PARERE RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto citata.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Daminato Fulvio

PARERE RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 174/2012, si esprime:

parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto citata.

si da atto che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Daminato Fulvio

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" 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, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo n. 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, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale".

RICHIAMATA la direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i diritti e le pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nell'organico dell'Ente;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018/2020 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Acquisito il parere favorevole ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000 del responsabile del servizio;

VISTI:

il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, per quanto riguarda la regolarità tecnica

il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul pubblico impiego"

il D. Lgs. n. 267/2000 'Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali' e ss.mm. ed ii;

il D. Lgs. 198/2006 e ss.mm. Ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di Legge;

DELIBERA

1. **DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss.mm. ed ii.;
2. **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.L.vo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub. A)
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U.;
5. **DI DARE ATTO** che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio On line,

sul sito web dell'Ente nella sezione "amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

6. Di trasmettere copia della presente deliberazione all'Ufficio della Consigliera di pari opportunità della provincia di Padova;
7. **DI DICHIARARE** il presente atto, immediatamente esecutivo, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;