



COMUNE DI CRESPADORO

Provincia di Vicenza

Verbale di deliberazione della Giunta comunale

COPIA

N. 8 del 08/02/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2018/2020.

L'anno **2018**, addì **08** del mese di **Febbraio**, alle ore **18:00**, nella sala delle adunanze presso la sede comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome		Presente/Assente
Dal Cengio Emanuela	Sindaco	Presente
Mecenero Celestino	Vice Sindaco	Presente
Fainelli Orietta	Assessore	Presente

N. Presenti 3 N. Assenti 0

Partecipa il Segretario Comunale, Cartisano Pier Paolo, il quale provvede alla cura della redazione del presente verbale di deliberazione.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco, Dal Cengio Emanuela, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

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 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, lett. 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'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, 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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.”

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;

RICHIAMATA la direttiva 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 la 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;

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

RICHIAMATO l'art. 19 "pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

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

RITENUTO, per quanto sopra, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2018 - 2020, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

VISTO il parere tecnico favorevole reso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 dal Responsabile dell'area amministrativa;

Ad unanimità di voti, espressi nella forma palese;

DELIBERA

- 1) di approvare**, per le motivazioni espressa in premessa l'allegato Piano delle Azioni Positive per le Pari opportunità relativo al triennio 2017 - 2019, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006 (Allegato 1).
- 2) di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. competenti.
- 3) di pubblicare** altresì la presente sul sito comunale alla sezione "Amministrazione trasparente".

Con separata ed unanime votazione, espressa in forma palese, la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. 267/2000, viene dichiarata immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto **dott. Pier Paolo Cartisano Segretario Comunale** esprime **PARERE favorevole** in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** attestante la **regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa** della **sopra estesa proposta**, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. e degli artt. 4, comma 1 e 5, comma 2, del Regolamento comunale per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni.

Lì 05 febbraio 2018

II SEGRETARIO COMUNALE
F.toDott. Pier Paolo Cartisano

Di quanto sopra e' stato redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come segue

Il Sindaco

F.to Dal Cengio Emanuela

Il Segretario Comunale

F.to Cartisano Pier Paolo

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio online del Comune dal 16/02/2018 al 03/03/2018 per quindici giorni consecutivi, ai sensi del combinato disposto dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n. 69.

Lì, 16/02/2018

Il Responsabile della pubblicazione

F.toTibaldo Bruno

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 08/02/2018, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. La deliberazione stessa è divenuta esecutiva il giorno 26/02/2018, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i..

Lì,

Il Segretario Comunale

F.toPier Paolo Cartisano

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

Lì, 16/02/2018

Il Funzionario incaricato

Tibaldo Bruno

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020

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 Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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.

Situazione

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta particolari situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Totale dipendenti del Comune (a tempo indet.) 6: di cui 1 di genere femminile, titolare di Posizione Organizzativa.

E’ necessario, nella gestione del personale, porre un’attenzione particolare e attivare strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell’Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Obiettivi del piano

Si dà 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, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l’uguaglianza

delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

- a) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili dei servizi. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.
- b) promuovere 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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
- e) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
- f) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- g) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
- h) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.