

Comune di Calvene

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019- 2021.
(art. 48 del D. Lgs. N. 198/2006)

L'anno **duemiladiciannove**, addì **diciotto** del mese di **marzo** alle ore venti nella Residenza Municipale, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

N°	Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
1	PASIN ANDREA	Sindaco.....	X	
2	BRAZZALE Luciano.....	Assessore	X	
3	MARSETTI Emma	Assessore	X	

Partecipa alla seduta della Giunta il Segretario del Comune di Calvene, Dott.ssa Tedeschi Caterina.

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

Il Sindaco illustra la presente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

Udita la relazione del Sindaco;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che la proposta è corredata dai pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267 del 18.08.2000 resi sulla proposta;

Procede alla votazione per alzata di mano:

Presenti	n. 3
Assenti	n. ==
Astenuti	n. ==
Favorevoli	n. 3
Contrari	n. ==

Visto l'esito della votazione: unanimità:

DELIBERA

- di approvare la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

inoltre, con separata unanime votazione,

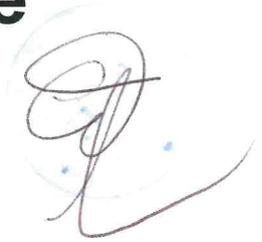
DELIBERA

- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m. e i., stante l'urgenza di provvedere in merito.



Comune di Calvene

Provincia di Vicenza



Ufficio: SEGRETERIA

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.13 DEL 15-03-2019

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021. (art. 48 del D. Lgs. N. 198/2006)

IL SINDACO

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi i Comuni, la predisposizione di piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena formalità di genere nel lavoro tra uomini e donne;

Visto l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente dispone:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Dato atto che:

– in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la seguente sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

Vista la direttiva del 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, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Richiamate:

- la deliberazione di G.C. n. 12 del 24.02.2014 con cui è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia (CUG);
- la deliberazione di G.C. n. 50 del 20.06.2013 con cui è stato approvato il Piano delle azioni positive 2013/2015, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 148/2006;

Ritenuto, di approvare il piano delle azioni positive 2019 - 2021, in conformità e in sintonia dell'azione amministrativa attuata sino ad ora che di fatto ha garantito la pari opportunità tra uomo e donna, azione che ha trovato il consenso di tutte le parti interessate tanto è che non si sono mai registrate lamentele o rilievi da parte dei dipendenti o delle organizzazioni sindacali;

Preso atto del "Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021" predisposto dall'ufficio personale, allegato al presente atto;

Considerato che gli obiettivi sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppando i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro e riequilibrando le eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionali;

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

Dato atto che il presente provvedimento non comporta previsione di spesa a carico del bilancio;

Visti:

- il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (T.U.E.L.) e s. m. ed i.;
- il D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s. m. ed i.;
- la L. 28/12/2001 n. 448;
- il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;
- l'art. 21 della Legge 04.11.2010 n. 183;
- il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

PROPONE

1. di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021" allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, 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";
2. di incaricare l'ufficio personale di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e RR.SS.UU, competenti;
3. di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet del comune di Calvene;
4. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza mediante invio al seguente indirizzo: consigliere.parita@provincia.vicenza.it ed alla Consigliera di parità Regionale mediante invio al seguente indirizzo: consigliera.parita@regione.veneto.it;
5. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERI (art. 49 D. Lgs. n. 267/200)

Vista la proposta di deliberazione riguardante l'argomento di cui all'oggetto si esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: **15 MAR. 2019**



Il responsabile del servizio

Tedeschi Caterina

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Caterina Tedeschi", written over the printed name.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
Dott. Pasin Andrea



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Tedeschi Caterina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la copia del presente provvedimento viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal

giorno **3 APR 2019**

Addì **3 APR 2019**



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Tedeschi Caterina

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267:

- il giorno _____ in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- il giorno _____, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Tedeschi Caterina

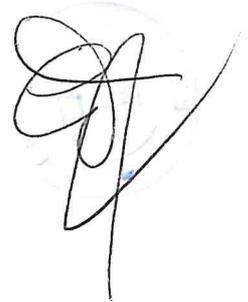
E' copia conforme all'originale.

Li, _____

Il Funzionario incaricato

Allegato A alla delibera di G.C. 14/2019

COMUNE DI CALVENE
PROVINCIA DI VICENZA

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke extending downwards.

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2019 – 2021

(art. n. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000; art. 48 "D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni")

Approvato con delibera di G.C. n. 14 del 18.03.2019

INDICE

PREMESSA

1. Fonti Normative
2. Il Piano Azioni Positive
3. Analisi della strutture del personale

LA PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

1. Obiettivi del Piano
2. Progetti ed azioni positive da attivare

Progetto n. 1: Valorizzare il potenziale femminile nella missione dell'Ente

Progetto n. 2: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate

Progetto n. 3: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione sulla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario

Progetto n. 4: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente

PREMESSA

1. Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. **Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D. **Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. **Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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"

D. **Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Legge 23 novembre 2012, n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte e degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nelle composizioni delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale

2. Il Piano Azioni Positive

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D. Lgs. n. 198 dell' 11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce che: *"Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. n. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici"*.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Le azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

3. Analisi della strutture del personale

Il personale in servizio alla data del 31/12/2018 è di n. 4 unità così suddivise:

- n. 1 donna - Responsabile dell'Area Amministrativa con funzioni ex artt. 107 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000
- n. 2 donne (di cui n. 1 part-time a 20 ore settimanali).
- n. 1 uomo – Responsabile dell'Area tecnico "Urbanistica – Edilizia privata". .

Il Segretario comunale è titolare di sede convenzionata dei Comuni di Romano d'Ezzelino, Caltrano e Calvene ed è una donna.

Dall'Analisi della situazione del personale dipendente, in linea generale, non emergono particolari criticità, tenuto conto della prevalenza complessiva di personale femminile e della sua collocazione nei diversi livelli di inquadramento e posizione gerarchiche.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini.

LA PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

1. Obiettivi del Piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

- a) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- b) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- c) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- d) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità
- e) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2. Progetti ed azioni positive da attivare

Progetto n. 1: Valorizzare il potenziale femminile nella missione dell'Ente.

- Azione positiva:
 - promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna
- Azione positiva:
 - sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata, in attesa per congedi familiari maternità o altro; creare la possibilità, per i dipendenti neo genitori e non residenti di inserire i figli in strutture locali per la prima infanzia
- Azione positiva:
 - incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sotto rappresentate.

Progetto n. 2: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

- *Azione positiva:

- attenzione da parte dei Responsabili di Area ad ogni tipo di atteggiamenti e condotte riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000.

*Azione positiva:

- riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n. 3: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione sulla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

*Azione positiva:

- sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro; creare la possibilità, per i dipendenti neo genitori e non residenti, di inserire i figli nel nido intercomunale;

*Azione positiva:

- miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi);
- attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione;

*Azione positiva:

- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti e di quanto previsto dalle norme e dai contratti nazionali e decentrati.

Favorire, altresì, l'utilizzo degli istituti previsti per l'accadimento e l'assistenza di figli minori da parte del genere maschile.

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.

Progetto n. 4: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

*Azione positiva:

- programmazione di incontri rivolti ai Responsabili di Settore per individuare e migliorare l'ambiente lavorativo nonché garantire il migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione del personale

*Azione positiva:

- promozione della sicurezza e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro. Prevenzione dello stress da lavoro correlato agendo sull'organizzazione dei settori e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore.