



COMUNE DI DUE CARRARE
PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 33

Verbale letto, approvato e Sottoscritto

Oggetto: **Approvazione Piano Triennale azioni positive 2016-2018.**

IL PRESIDENTE
 Fto Moro Davide

IL SEGRETARIO COMUNALE
 Fto Merlo Annalisa

N. 275 reg. Pubbl.
REFERTO DI PUBBLICAZIONE
 Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia della presente delibera viene affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi con decorrenza dal giorno

08 APR. 2016

L'anno duemilasedici, addì cinque del mese di aprile alle ore 19.00 nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

All'appello nominale risultano:

IL SEGRETARIO COMUNALE
 Fto Merlo Annalisa

Ruolo	Cognome e Nome	Pres	Ass. G	Ass. I
Sindaco	Moro Davide	X		
Assessore	Rosina Andrea	X		
Assessore	Favero Gino		X	
Assessore	Gazzabin Serena	X		
Assessore	Menegazzo Cinzia	X		

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
 La presente deliberazione pubblicata a norma di legge all'albo Pretorio
E' DIVENUTA ESECUTIVA
 Ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs 267/2000.

Il
E' DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
 Ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
 Fto Merlo Annalisa

Partecipa alla seduta la Sig.ra Merlo Annalisa Segretario Comunale, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Trasmessa ai capigruppo consiliari il

08 APR. 2016

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig.Moro Davide, nella sua qualità di Sindaco del Comune, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

SERVIZIO FINANZIARIO

Registrato impegno n.

Il

IL RAGIONIERE

Copia conforme all'originale.

Li, 08 APR. 2016
 IL RESP. DEL SERV. SEGRETERIA
 Bertipaglia Catia



Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 05/04/2016

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

Espresso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.Lgs 267 del 18.8.2000 e succ. mod. e int.

POSITIVO

Li, 05/04/2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Fto Quarantin Luigino

Oggetto: Approvazione Piano Triennale azioni positive 2016-2018.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000, n. 196, nonché l'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, in materia di predisposizione di piani contenenti azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne;

Richiamata la delibera di giunta comunale n. 73 del 04/07/14 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2014-2016;

Richiamata la delibera di giunta comunale n. 25 del 05/03/2015 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2015-2017;

Considerato che nel corso del 2014 sono andati in quiescenza n. 2 lavoratori profilo professionale D che non sono stati attualmente sostituiti in pianta organica e che pertanto tale piano ha la necessità di essere aggiornato;

Considerato inoltre che nel corso del 2015 è andato in quiescenza n. 1 lavoratore profilo professionale B che non è stato attualmente sostituito in pianta organica e che pertanto tale piano ha la necessità di essere aggiornato;

Dato atto che tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 165/2001);

Si definiscono i seguenti obiettivi che il Comune di Due Carrare si propone di raggiungere, ispirandosi ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;

- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Due Carrare non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

PERSONALE IN SERVIZIO COME DA PIANTA
 ORGANICA (situazione reale attuale).

05/04/2016

AREA AMMINISTRATIVA

Categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
D1/D4	istruttore direttivo (Bertipaglia)	1		1
C/C3	istruttore amministrativo (Bernini)	1		1
		2		2

AREA ECONOMICO
 FINANZIARIA

Categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
D1/D5	istruttore direttivo (Quarantin)		1	1
D1/D4	istruttore direttivo (Piva)		1	1
C/C4	istruttore amministrativo (Martinello)	1		1
C/C2	istruttore amministrativo (Destro)	1		1
		2	2	4

AREA TECNICA
 Manutenzione generali/ambiente/protezione
 civile

categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
D1/D4	istruttore direttivo (Ernesti)		1	1
B3/B7	collaboratore prof.le (Daniele)	1		1
B1/B6	operaio specializzato (Almenari)		1	1

B1/B2	operaio specializzato (Fasolato G.)		1	1
B1/B2	operaio seppellitore (Zanardi,Zaramella)		2	2
		1	5	6

AREA TECNICA
edilizia privata/sportello unico/attività
produttiva

categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
D1/D4	istruttore direttivo (Trolio)		1	1
C/C5	istruttore amministrativo (Filippi)	1		1
		1	1	2

AREA TECNICA
urbanistica/lavori pubblici

categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
D3/D5	Funzionario (Fasolato D.)		1	1
C/C5	istruttore geometra (Pittarello)	1		1
		1	1	2

AREA DEMOGRAFICA-SOCIO ASSISTENZIALE-
CULTURALE

categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
D1/D4	assistente sociale (Bazzato)	1		1
D1/D1	assistente sociale (Capuzzo)	1		1
C/C5	istruttore amministrativo (Annibale)	1		1
C/C2	istruttore amministrativo (Turban-Zenato)	2		2
C/C2	istruttore bibliotecario (Salvo)		1	1
B1/B3	esecutore categorie protette		1	1

(Buson)			
	5	2	7

AREA VIGILANZA

categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
C/C5	istruttore vigilanza (Ponzo-Ranghetto)		2	2
C/C4	istruttore vigilanza (Scarso)		1	1
		0	3	3

SEGRETARIO COMUNALE

categoria	Qualifica	donne	uomini	totale
	segretario comunale	1		1

totali generali

donne	uomini	totale
13	14	27

Tra i dipendenti attualmente vi sono n. 6 posizioni apicali tra cui 2 donne e 4 uomini.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi 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, così come segue:

- 1) Costituire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL;
- 2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 3) 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 garantire:
 - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - d) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 4) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da

esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc., fatta salva la necessità di valutazione preventiva di tali personalizzazioni di orario, da parte del Comitato Pari Opportunità, in ossequio ad un generale principio di compatibilità con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- 5) istituire, eventualmente, la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;
- 6) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 7) attribuire al Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL, la cura del monitoraggio del piano, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

Visti:

- il vigente statuto comunale;
- il vigente regolamento degli uffici e dei servizi
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 e succ. mod. e int.;

Con voti unanimi palesi, resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

A) Di promuovere il presente Piano delle azioni positive volte 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, così come segue:

- 1) Costituire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL;
- 2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 3) 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 garantire:
 - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - d) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 4) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc., fatta salva la necessità di valutazione preventiva di tali personalizzazioni di orario, da parte del Comitato Pari Opportunità, in ossequio ad un generale principio di compatibilità con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 5) istituire, eventualmente, la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;
- 6) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 7) attribuire al Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL, la cura del monitoraggio del piano, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

B) di attivare le azioni amministrative necessarie al conseguimento del presente obiettivo.

Successivamente con separata unanime votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. del 18 agosto 2000 n. 267.

