



COMUNE DI CALTRANO

PROVINCIA DI VICENZA

.....

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

L'anno duemilatredici addì ventiquattro del mese di giugno, alle ore 18.00, nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge, nelle persone dei signori:

		PRESENTE	ASSENTE
SANDONA' dott. MARCO	Sindaco	X	
ZANOCCO GIOVANNI	Assessore		X
DAL SANTO ALESSANDRO	Assessore	X	
FRIGO RICCARDO	Assessore	X	
ZORDAN MASSIMO	Assessore	X	

Assiste il Segretario Comunale **Tedeschi dott.ssa Caterina**

Assume la presidenza il Signor **Sandona' dott. Marco**, il quale riconosciuta legale l'adunanza, invita i presenti a prendere in esame il seguente

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013- 2015
(art. 48 del D. Lgs. N. 148/2006)

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

RITENUTO di approvare la suddetta proposta;

AVUTI i prescritti pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267 del 18.8.2000 resi sulla proposta;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi per alzata di mano

D E L I B E R A

1. di approvare la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di dichiarare immediatamente eseguibile la presente, con separata unanime votazione favorevole resa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U. n. 267 del 18.8.2000.

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DEL 24.06.2013

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013- 2015 (art. 48 del D. Lgs. N. 148/2006)
--

IL SINDACO

Premesso che:

- l'art. 48 del D. Lgs. 11-04-2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazione, 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;
- in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la 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;

Ritenuto, quindi, opportuno nelle more della costituzione del C.U.G. (Comitato Unito di Garanzia) di cui alla Legge n.183/2010, di approvare il piano delle azioni positive, in conformità e in sintonia dell'azione amministrativa attuata sino ad ora che di fatto ha garantito la pari opportunità tra uomo e donna, anche in mancanza di un piano, 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 2013/2015" 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;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (T.U.E.L.) e s. m. ed i.;

Visto il D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s. m. ed i.;

Visto la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto l'art. 21 della Legge 04.11.2010 n. 183;

PROPONE

1. di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015" ,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 all'albo pretorio on-line,
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Proponente:
Il Sindaco
f.to dott. Marco Sandonà

PARERI Ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U. n. 267/2000	
Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica Il responsabile del Settore Affari Generali f.to Dal Santo Moreno Caltrano lì 21.06.2013	Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile Il Responsabile del Settore Finanziario f.to rag. Franco Nicoletti Caltrano lì 21.06.2013
Parere favorevole in conformità alle Leggi , allo Statuto ed ai Regolamenti Art. 59, comma 2 dello Statuto Comunale Art. 20, comma 2 , lettera i, del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi Caltrano lì,	



COMUNE DI CALTRANO

Provincia di Vicenza

Piazza Dante n. 8 – 36030 Caltrano (VI) – c.f. 84000910244 – p.i. 00541820247

n. tel. 0445/891043 fax n. 0445/395938

e-mail ragioneria@comune.caltrano.vi.it

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

ex art. n. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000
art. 48 “D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198
“Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni”

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Direttiva del Parlamento Europea e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n.2006/54/CE;

- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva n 2006/54/CE relativa al principio delle parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

- Decreto Legislativo 4 novembre 2010 n. 183 – art. 21: "Misure atte a garantire pari opportunità , benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella amministrazioni pubbliche";

- 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";

- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

II Piano Azioni Positive

Un 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: "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 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 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 sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate 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. 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.

Analisi della strutture del personale

Il personale in servizio alla data del 31/05/2013, oltre al Segretario in convenzione, è di n° **27 unità** così suddivise:

- **n. 20 donne:** e precisamente n. 5 donne in servizio presso il comune di Caltrano (di cui n. 1 part-time a 25 ore) e n. 15 donne in servizio presso l'Istituzione casa di riposo di Caltrano. (di cui n. 4 a part-time 24 ore);
- **n. 7 uomini** in servizio presso il comune di Caltrano (di cui n. 1 a part-time 18 ore)

I Responsabili di Settore a cui sono state conferite le funzioni e le competenza di cui all'art. 107 del D.Lgs sono n. 3 uomini. Il Segretario comunale 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 2013 – 2015

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 sottorappresentate
- 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 aspettativa per congedi familiari maternità o altro; creare la possibilità, per i dipendenti neo genitori e non residenti di inserire i figli nel nido intercomunale.
- Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate.

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 sottorappresentate.*

- Azione positiva: Attenzione da parte della dirigenza 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: Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, 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 alla persona 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: migliorare l'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: Programmare incontri rivolti ai Responsabili di area per individuare e migliorare l'ambiente lavorativo e garantire il migliore apporto sia intermini di produttività che di affezione del personale
- Azione positiva: Promuovere la sicurezza e i rischi dell'ambiente di lavoro. Prevenire lo stress da lavoro correlato agendo sull'organizzazione delle aree e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Sandonà dott. Marco

Il Segretario Comunale
F.to Tedeschi dott.ssa Caterina

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

☒ In data 24.06.2013, in quanto dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

☐ In data _____, ossia dopo dieci giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Caltrano, 27.06.2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Tedeschi dott.ssa Caterina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per giorni 15 consecutivi dal 01.07.2013 ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e contestualmente comunicata ai capi Gruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del medesimo decreto.

Caltrano, 01.07.2013

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Laura Crosara

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Caltrano, 01.07.2013

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Laura Crosara