



COMUNE DI SARCEDO

PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

IL PRESIDENTE
F.to CORTESE LUCA

REP. N. 126

DEL 16-11-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Saccardo Fiorenzo

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2017/2019

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto che copia della presente deliberazione viene oggi pubblicata all'albo pretorio comunale, ove resterà per 15 giorni consecutivi.

La delibera viene contestualmente comunicata ai capigruppo consiliari

Addi

24 NOV 2016

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Thiella Maria Pia

L'anno **duemilasedici** il giorno **sedici** del mese di **novembre** alle ore **15:30**, nella residenza Municipale si è riunita la Giunta Municipale, sotto la presidenza del Sig. **CORTESE LUCA** - Sindaco e nelle persone dei Signori:

La presente copia è conforme all'originale agli atti di questo ufficio.

Addi

24 NOV 2016

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Thiella Maria Pia

CORTESE LUCA
CAMPESE MARIA TERESA
POZZAN PAOLA
SANTORSO GIANFRANCO
TAMMARO ANTONIO

SINDACO
VICE SINDACO
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE

Presente
Presente
Presente
Presente
Presente

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione:
- è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi senza reclami od opposizioni;
- è divenuta esecutiva per decorrenza di termini;
- è copia conforme all'originale agli atti di questo ufficio.

Addi _____

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Thiella Maria Pia

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Saccardo Fiorenzo
Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i presenti a prendere in esame l'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che "...le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni...predispongono piani triennali 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono 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";

Precisato che la Direttiva 23.05.2007 "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, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto l'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del decreto legislativo 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Vista la nota prot. n. 5601 del 20.05.2016 del Segretario Comunale ad oggetto "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – nomina dei componenti effettivi e supplenti";

Atteso che il Comune di Sarcedo con delibera di Giunta Comunale n. 69, del 15.10.2014 ha approvato un piano di azioni positive in materia di pari opportunità valido per il triennio 2014/2016;

Ritenuto di dover riapprovare apposito piano per il triennio 2017/2019 teso a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

Vista la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2017/2019, predisposta dal Segretario Comunale;

Visto che con la mail prot. n. 11693 del 14.11.2016 è stata data la preventiva informativa alle RSU ai sensi dell'art. 48, 1° comma, del decreto legislativo n. 198/2006;

Visto l'art. 42 del decreto legislativo n. 198/2006;

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi;

Visto il CCNL del 14.09.2000, art. 19;

Acquisiti i pareri dei Responsabili di Servizio ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi ai sensi di legge;

DELIBERA

- 1) di adottare il piano di azioni positive per il triennio 2017/2019 andando ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come da allegato sub A);
- 2) di pubblicare la presente sul sito comunale nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", sezione "disposizioni generali";
- 3) di dare atto che il Responsabile del procedimento è il segretario comunale, il quale ha curato l'istruttoria ed è incaricato di ogni ulteriore atto in esecuzione alla presente deliberazione ai sensi dell'art. 6 della L. 7.8.1990 n. 241;
- 4) di dichiarare il presente provvedimento, previa separata unanime favorevole votazione, immediatamente eseguibile.

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2017/2019**

Pareri art. 49 – comma 1 – Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000

I responsabili dei servizi per la regolarità tecnica:

Parere Favorevole

Addi, 16-11-2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.F.
F.to Saccardo Fiorenzo

Il responsabile del servizio per la regolarità contabile:

Parere Favorevole

Addi, 16-11-2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Revrenna Monica

Il Segretario Comunale attesta la conformità della presente deliberazione alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

Parere Favorevole

Addi, 16-11-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Saccardo Fiorenzo

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2017/2019

(Art. 48 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198)

Premessa:

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Situazione organico del Comune:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, al 14.11.2016, presenta il seguente raffronto:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Cat. D – P.O.	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3
Cat. D	0 (0%)	1 (100%)	1
Cat. C	9 (90%)	1 (10%)	10
Cat. B	4 (50%)	4 (50%)	8
Cat. A	1 (100%)	0	1
Tot.	16 (69,57%)	7 (30,43%)	23

Il piano delle azioni positive, pertanto, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, 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.

Obiettivi:

I principali obiettivi che il Comune di Sarcedo si propone di raggiungere sono:

- a) Verifica della possibilità di flessibilità dell'orario quotidiano di lavoro per lavoratrici con carichi familiari o con figli minori;
- b) Esame delle richieste di lavoro a tempo parziale, per la verifica della possibilità di elevare il contingente di cui all'art. 4, ccnl 14.09.2000, di un ulteriore 10% (dal 25% al 35%) in presenza di gravi e documentate situazioni familiari;

- c) Verifica della possibilità di concedere – compatibilmente con le esigenze del Comune e di servizio – al personale con particolari esigenze adeguatamente documentate (dipendenti in situazioni di svantaggio personale e/o familiare e/o dipendenti con figli in età scolare) ulteriori forme di flessibilità di orario, per periodo limitati nel tempo o preventivamente definiti;
- d) Valorizzazione di rapporti e scambi, al fine di ampliare le conoscenze, lo scambio di informazioni, d'intraprendere iniziative – anche comuni ed in sinergia collaborazione tra più enti, associazioni, di natura pubblica e/o privata, ecc. – nella promozione e nel sostegno delle pari opportunità;
- e) Verifica della possibilità della costruzione di un percorso per l'avvio di progetti di azioni positive all'interno ed all'esterno dell'Ente, al fine di:
 - Favorire la partecipazione e l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate; facilitare e promuovere i percorsi di formazione, carriera e la qualità del lavoro; favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro salvaguardando e valorizzando le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità; introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per donne che rientrano dalla maternità o che sino state assenti per lungo periodo;
 - Sensibilizzare la promozione della cultura di genere, mediante la valorizzazione della differenza e il miglioramento della diffusione delle informazioni sulle pari opportunità;

Durata del piano:

Il presente piano è valido per il triennio 2017/2019.

Il piano viene pubblicato sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

Riferimenti legislativi:

- Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 57);
- Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, n. 246";
- Direttiva 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".