

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 156/2016

Seduta del 28.11.2016

OGGETTO APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2016 – 2018 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI

L'anno 2016 addì 28 del mese di novembre alle ore 18.00 nella Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione del presente argomento, sono presenti (P) ed assenti (A) i Signori:

1. SCHIAVO Michele	Sindaco	P
2. GASTALDON Mirco	Vice Sindaco	P
3. GIACOMINI Denis	Assessore	P
4. NANIA Enrico	Assessore	P
5. VENTURATO Paola	Assessore	P
6. PARIZZI Augusta Maria Grazia	Assessore	P

e pertanto complessivamente presenti n. 6 componenti della Giunta

Presiede il Sindaco SCHIAVO Michele.

Partecipa alla seduta TAMMARO Dott.ssa Laura, Segretario Comunale.

La seduta è legale.

<p>N. registro atti pubblicati</p> <p><b>REFERTO DI PUBBLICAZIONE</b> (ART. 124 d. Lgs. 267/2000)</p> <p>Si certifica che copia della presente delibera è stata affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal</p> <p>Addì</p> <p>IL FUNZIONARIO INCARICATO</p>	<p><b>CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ</b> (art. 134 D. Lgs. 267/2000)</p> <p>Si certifica che la presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000, il</p> <p>Addì</p> <p>IL FUNZIONARIO INCARICATO</p>
<p>Si certifica che la presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo il</p> <p>Addì</p> <p>IL FUNZIONARIO INCARICATO</p>	

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 156 DEL 28.11.2016

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2016 – 2018 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI**

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che riunisce e riordina in un testo unico 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;

CONSIDERATO l’art 48 del D. Lgs. 198/2006, che 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;

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

RICHIAMATO il provvedimento prot. n. 18468 del 21.09.2016 con cui il Segretario Comunale ha nominato i componenti del CUG;

VISTA la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive proposto dal CUG, e approvato dallo stesso con proprio verbale n. 1 del 9 novembre 2016;

DATO atto che:

- in data 10 novembre 2016 il Piano Triennale è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali con nota in atti del Comune prot. 22229 del 10.11.2016;
- le suddette organizzazioni non hanno formulato osservazioni nel termine assegnato del 18 novembre 2016;

RITENUTO pertanto di procedere all’approvazione il Piano Triennale 2016-2018 di azioni positive per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, allegato sub a) alla presente proposta di deliberazione;

VISTO l’art. 48 del Dlgs. 267 del 18.8.2000;

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale 2016-2018 di azioni positive per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, allegato sub a) alla presente proposta di deliberazione;
2. di incaricare il Responsabile dei Servizi Affari Generali, in qualità di Responsabile dell’Ufficio Risorse Umane, di dare esecuzione al presente provvedimento;
3. di trasmettere copia del presente provvedimento al CUG nonché alle Rappresentanze e alle organizzazioni sindacali;
4. di dichiarare con separata votazione la presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile.

Ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere favorevole, relativamente alla regolarità tecnica.

Cadoneghe,

Il Responsabile dei Servizi Affari Generali  
Dott.ssa Lajla Pagani

**COMUNE DI CADONEGHE**  
**(Provincia di Padova)**

**“Piano delle Azioni Positive”**  
**Triennio 2016 – 2018**

**1. CONSIDERAZIONI GENERALI**

L'art.48 del D.lgs.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” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il presente Piano di aggiornamento al precedente (triennio 2013 -2015) è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Le azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Cadoneghe non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune – come meglio chiarito al paragrafo 2 - non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Il piano delle azioni positive 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, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

**2. PERSONALE IN SERVIZIO**

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 ottobre 2016 risulta essere il seguente:

CATEGORIA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
A	0	0	0	0	0
B	6	100	0	0	6
C	2	14,28	12	85,72	14
D1	4	44,55	5	55,55	9
D3	0	0	1	100	1

Di cui a tempo parziale

CATEGORIA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
A	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0

C	0	0	3	25%	3
D1	1	11,11%	0	0	0
D3	0	0	0	0	0

POSIZIONI ORGANIZZATIVE: totale 5, di cui

UOMINI	%	DONNE	%
1	20	4	80

Il Segretario Comunale, in Convenzione con i Comuni di Orgiano e di Asigliano, è donna.

### **3. OBIETTIVI ED AZIONI**

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

#### **3.1. OBIETTIVO: Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli:**

##### AZIONI

- a) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- b) 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;
- c) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- d) 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

#### **3.2. OBIETTIVO: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.**

##### AZIONI

- a) assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- b) stabilire, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- d) ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

#### **3.3. OBIETTIVO: Formazione e riqualificazione del personale**

##### AZIONI

- a) tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) dare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad esempio: congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze

familiari o malattia) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi fra lavoratori tra i lavoratori e il Comune durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

c) assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

### **3.4. OBIETTIVO: Conciliazioni e flessibilità orarie**

#### **AZIONI**

a) 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 e contemperando e esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time e viceversa, su richiesta del dipendente interessato;
- garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, un ragione di motivate esigenze familiari personali.

### **3.5. OBIETTIVO: Misurazione e valutazione delle performance**

#### **AZIONI**

a) assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, verificando l'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile e tutelando le donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità articolati su più gradi;

## **4. EFFICACIA DEL PIANO**

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale, come disposto dall'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, decorrente dalla data di pubblicazione all'Albo del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà trasmesso a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica.

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 156 DEL 28.11.2016

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;

VISTI i pareri espressi dal Responsabile del Servizio competente, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

CON voti favorevoli unanimi,

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione meglio enunciata più sopra.

SUCCESSIVAMENTE, con voti favorevoli unanimi, la presente deliberazione viene dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO