



COMUNE DI VALDASTICO

PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 10

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to GUGLIELMI CLAUDIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. ALFIDI LUIGI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto che copia della presente delibera viene oggi pubblicata all'albo pretorio comunale, ove resterà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Addi 22-02-2018

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Baldessari Franca

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

per il decorso del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000.

per dichiarazione di immediata esecutività ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Addi 15-02-2018

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Baldessari Franca

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

Addi

22 FEB. 2018

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Baldessari Franca

Franca Baldessari

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018-2020

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **quindici** del mese di **febbraio** alle ore **17:30** nella Sede Municipale, sotto la presidenza del SINDACO GUGLIELMI CLAUDIO e con la partecipazione del Segretario Comunale DOTT. ALFIDI LUIGI, si è riunita la Giunta Comunale.

Il Presidente, accertato il numero legale e dichiarata aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto, alla quale partecipano:

GUGLIELMI CLAUDIO	Presente
STEFANI STEFANO	Presente
SARTORI ANNA	Presente

Presenti 3 - Assenti 0

PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000

Parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data 15-02-2018

Il Responsabile del Servizio

F.to ALFIDI LUIGI



LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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.* ";

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico della gestione associata e nell'attribuzione a dipendenti di genere femminile di posizioni apicali;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs. 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018-2020 ;

DATO ATTO che non è istituito il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL;

DATO ATTO che il piano viene inviato alle organizzazioni sindacali territoriali e alla Consigliera di parità della Provincia di Vicenza;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 "*Testo unico sul Pubblico Impiego*";

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 198/2006 "*Adozioni e finalità delle azioni positive*" ;

VISTO l'art. 19 del CCNL 14/09/2000;

ACQUISITO il parere per la regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e la trasmissione alle OO.SS., alle RR.SS.UU. e alla Consigliera di parità della Provincia di Vicenza;
3. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e

donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Situazione

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Totale dipendenti (a tempo indet.): 6 di cui 5 di genere femminile.

Totale titolari di posizione organizzativa: 1 di genere femminile (Responsabile del Servizio Finanziario).

Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, pertanto il piano delle azioni positive 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.

Azioni positive del piano

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 il piano si propone di:

a) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili dei servizi.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

b) 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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

e) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

f) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

g) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

h) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e coresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.