



COMUNE DI MARANO VICENTINO
(Provincia di Vicenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

Numero 15

L'anno **duemilasedici** il giorno **diciassette** del mese di **febbraio**, nella Residenza Comunale.

La Giunta Comunale si è radunata sotto la Presidenza della dr.ssa MORO PIERA, SINDACO con l'assistenza del Segretario Comunale dr.ssa SALAMINO MARIA GRAZIA e nelle persone dei Sigg. Assessori:

MORO PIERA	SINDACO	P
GUZZONATO MARCO	ASSESSORE	P
PERON ALESSANDRO	ASSESSORE	A
LUCA FRANCESCO	ASSESSORE	A
CENTOMO ANTONIO	ASSESSORE	P

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018.

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione in merito all'oggetto;

Premesso che 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 L. 28.11.2005, n. 246", successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal D.Lgs n. 151/2015, dispone che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici devono predisporre piani 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;

Precisato che 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'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 e, "a tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione";

Richiamati:

- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, e in particolare l'art. 19, il quale prevede che *"gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva"*;
- la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come integrato dall'art. 21, comma 1, lettera c) della legge 4.11.2010 n. 183, che prevede la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del *"Comitato Unico di Garanzia 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva;
- la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità che definisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia";

Dato atto che il Comune di Marano Vicentino (VI) con Determinazione del Segretario Comunale n. 46 Reg.Gen. del 19.02.2014 ha nominato il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, che ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale per il funzionamento del C.U.G., approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 10.10.2012, ha durata quadriennale;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 20.02.2013 di approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015;

Considerato che tale adempimento deve avere, per espressa previsione normativa (art. 48 del D.lgs 198/2006), durata triennale;

Presa visione del Piano triennale di azioni positive 2016/2018, previsto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, che si allega sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49 del citato D.Lgs. n. 18.08.2000 n. 267, così come sostituito dal D.L.10.10.2012 n. 174, convertito in legge 213 del 07.12.2012, il presente provvedimento non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U.E.L. 267/2000, allegato al presente atto e che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;

Visti:

- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- lo Statuto del Comune di Marano Vicentino;

Con voti favorevoli unanimi legalmente resi;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di approvare, il "Piano triennale di azioni positive 2016/2018", che si allega sub A) al presente atto e costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione trasparente.
3. Di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2. C.C.N.L. del 01.04.2000.
4. Di trasmettere, in elenco, il presente atto ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125 del T.U.E.L. n. 267/2000.
5. Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto ai sensi dell'art. 134, comma 4°, T.U.E.L. 267/2000.

**Allegati pareri
Allegato sub A)**

Delibera proposta dal Settore 1°, Affari Generali, redatta da Urbani dr.ssa Manuela – Istruttore Direttivo Amm.vo Cat. D4 -.

Il Presidente
F.to MORO PIERA

Il Segretario Comunale
F.to SALAMINO MARIA GRAZIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione da oggi all'Albo Pretorio di questo Comune e vi rimarrà per 15 gg. e contestualmente viene trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari ai sensi degli artt. 124 e 125 del T.U.E.L. 267/2000.

Marano Vicentino, li 25-02-2016

Il Segretario Comunale
F.to SALAMINO MARIA GRAZIA

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal 25-02-2016 per 15 gg. consecutivi ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 267/2000.

Marano Vicentino, li _____

Il Messo Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suesposta deliberazione non soggetta a controllo di legittimità, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del comma 3 dell'art.134 del T.U.E.L. 267/2000.

Marano Vicentino, li

Il Segretario Comunale

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Marano Vicentino, li _____

Il Funzionario Incaricato

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 17-02-2016

Pareri espressi sulla proposta di delibera della Giunta Comunale del 29-01-16 n.12

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018.**

Si esprime parere **Favorevole** circa la regolarità tecnica dell'atto ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000.

Marano Vicentino, li 10-02-2016

Il Responsabile del Servizio
DEGANELLO ANNA RITA

COMUNE DI MARANO VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018 ***(art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006, n. 198)***

PREMESSA

Il 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” 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”.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, successivamente modificato , tra l’altro, dal D.P.R. 115/2007 e dal D.Lgs n. 151/2015, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, predispongono piani 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’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.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all’art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero 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, quindi, 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.

Le azioni positive sono, dunque, 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, 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.

Nell’ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Marano Vicentino (VI) adotta il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale – triennio 2016/2018, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

In particolare, l’attenzione del Piano si rivolgerà alle misure volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, “strumenti di conciliazione” fra responsabilità lavorative e familiari e, dall’altro, “percorsi di pari opportunità”.

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

1. Analisi del personale

Attualmente, la dotazione organica (*)del personale dipendente risulta essere la seguente:

Lavoratori	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A1	Totale
Donne	2	6	19	6	4	0	37
Uomini	0	5	3	3	3	1	15
vacante	0	1	4	3	7	5	20
TOTALE	2	12	26	12	14	6	72

Di cui:

Lavoratori part - time	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A1	Totale
Donne						0	0
Uomini						0	0
vacante						2	2
TOTALE						2	2

(*) Non sono considerati part-time i posti dei quali sia stata effettuata, su richiesta dei dipendenti, la trasformazione del rapporto, in quanto ridotto l’orario di servizio ma lasciata immutata la tipologia dei posti, che rimangono a tempo pieno.

Dipendenti nominati “Responsabili di Settore” ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000: **n. 3 donne e 1 uomo.**

Livelli dirigenziali (Segretario Comunale): **n. 1 donna**

2. Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un Piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

3. Azioni positive

1) Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune di Marano Vicentino (VI) si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- Casi di mobbing;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2) Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)

Il Comune di Marano Vicentino (VI) si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di Concorso e Selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Marano Vicentino si impegna a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

3) Ambito d'azione: formazione (Obiettivo 3)

La partecipazione ai corsi di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

4) Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)

Il Comune di Marano Vicentino (VI) favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time.

Inoltre, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Infine, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia.

4. Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2016 – 2018) ai sensi dell'art. 48 del DLGS. 198/2006.