



**COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO**  
**PROVINCIA DI VICENZA**  
**COPIA**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Comunicata ai Capigruppo Consiliari il 03/05/2016 Nr. Prot. 6844 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Affissa all'Albo Pretorio il 03/05/2016                          |

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018. (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11.04.2006, N. 198).**

<i>Nr. Progr.</i>	<b>66</b>
<i>Data</i>	<b>27/04/2016</b>
<i>Seduta NR.</i>	<b>18</b>

*Cod. Materia* **PERSO PERSONALE**

*L'anno DUEMILASEDICI questo giorno VENTISETTE del mese di APRILE alle ore 19:15 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.*

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
BENINCÀ CLAUDIO	SINDACO	S
CERON DAMIANO	VICE SINDACO	S
MICHELAZZO MARIA LUIGIA	ASSESSORE	S
ZOCCHETTA CHRISTIAN	ASSESSORE	N
MARCOLIN CARLA	ASSESSORE	S
<i>TOTALE Presenti: 4</i>		<i>TOTALE Assenti: 1</i>

Assenti Giustificati i signori:  
*ZOCCHETTA CHRISTIAN*

Assenti Non Giustificati i signori:  
*Nessun convocato risulta assente ingiustificato*

*Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE, DOTT.SSA CATERINA TEDESCHI.*

*In qualità di SINDACO, il Geom. CLAUDIO BENINCÀ assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.*

**LA GIUNTA COMUNALE**

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione concernente l'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018, nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto legislativo 11.4.2006 n. 198;

Acquisito il parere tecnico ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49 del citato D.Lgs. n. 18.8.2000 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 della Ragioneria, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Con votazione favorevole unanime resa nelle forme di legge;

**DELIBERA**

- 1 - di approvare l'allegata proposta di deliberazione redatta dal responsabile del procedimento.
- 2 - di dichiarare la presente deliberazione, con votazione unanime separata, resa per alzata di mano, immediatamente eseguibile a sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D. Lgs n. 267/2000.

**II RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**  
**Ha redatto la seguente proposta di deliberazione**

**Premesso che:**

- Con precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 07.01.2013 "Approvazione del Piano delle azioni positive (art. 48 D. Leg. 1/04/2006 n. 198)" il Comune di Monticello si è dotato del Piano delle Azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198 del 01.04.2006;
- Il Piano è stato approvato dall'Amministrazione in assenza del CUG, Comitato paritetico di garanzia anche per le pari opportunità previsto dall'art. 57 del D. Lgs 165/2001, non ancora nominato nel gennaio 2013;
- In occasione della scadenza del Piano, che ha una durata triennale, è opportuno coinvolgere il CUG, costituito con Determinazione del Segretario Comunale n. 303 del 31.07.2013, al fine di valutare, mediante un confronto equilibrato tra le parti, la proposta di Piano 2016\_2018;
- A tal fine si richiamano le disposizioni principali in materia:

*l'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il quale prevede che / comuni ...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. ... 1 piani di cui al presente articolo anno durata triennale...";*

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;

**Tutto ciò premesso;**

**Vista** la proposta di Piano elaborata a cura dell'Ufficio Segreteria – Affari Generali, comprensiva di un'analisi della situazione delle risorse a disposizioni dell'Ente;

**Considerato** che tale proposta è stata sottoposta con nota prot. n. 4355 del 18 marzo 2016 all'attenzione del CUG, che nella seduta del 19 aprile 2016 il Comitato ha espresso una valutazione favorevole, senza integrazioni e valutazioni aggiuntive;

**Rilevata** la necessità di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2016-2018, previsto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**PROPONE**

- 1) di approvare, il Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (ALL.A).
- 2) di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente/Amministrazione trasparente/Performance/benessere organizzativo.
- 3) Di trasmettere, in elenco, comunicazione dell'adozione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

ALLEGATO "A"

ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

IL SINDACO  
Claudio Benincà

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott.ssa Caterina Tedeschi

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018**

**(art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006, n. 198)**

Approvato con delibera G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## 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 (che sostituisce l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, 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:

- 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;
- 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;
- 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.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell'ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA., apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 21, comma 4, della Legge 183/2010, modificando l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di

carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Ancora, l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le PP.AA. "garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. E' facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 prevede, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che 6 sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Con l'istituzione del CUG il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Anche il Comune di Monticello Conte Otto ha nominato, con determinazione n. 303 del 31.07.2013, i componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che deve operare in stretto raccordo con i Responsabili di Settore al fine di promuovere, nel contesto lavorativo, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità dei lavoratori avvalendosi delle risorse umane e strumentali messe a disposizione per tale fine.

Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si esplicita in collaborazione con l'Ente al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Tutto ciò premesso;

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 Monticello Conte Otto 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 rivolge 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, i posti in dotazione organica (\*) del personale dipendente risultano essere i seguenti:

Lavoratori	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A1	Totale
Donne	2	4	10	3	1	3	23
Uomini	1	3	5	2	4	1	16
vacante	1**	2***	3	1	1	0	8
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>47</b>

(\*) 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.

(\*\*) Una posizione di funzionario amministrativo vacante è coperta alla data di approvazione della presente deliberazione attraverso un comando dalla Provincia di Vicenza

(\*\*\*) Alle due posizioni si aggiunge un ulteriore istruttore direttivo, che svolge le funzioni a 30 ore settimanali in forza di convenzione con Comune di Bolzano Vicentino, con durata fino al 30 giugno 2016.

Di cui:

Lavoratori part - time	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A1	Totale
Donne		1 (83,33%)	2 (83,33%) 1 (50%)	1 (83,33%)	1 (69,44%)	3 (61,11%)	9
Uomini						1 (50%)	1
vacante						0	
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

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. 2 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:** Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

**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. Gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro

## 3. Azioni positive

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

Con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno. Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione.



Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora.

Il Comune di Monticello Conte Otto 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.

Il Comune si impegna a rilevare e valutare attentamente segnali di situazioni conflittuali, anche attraverso un confronto costruttivo con il Comitato Unico di Garanzia e l'utilizzo di strumenti idonei a raccogliere segnalazioni di difficoltà/disagio (quali ad es. l'attivazione di un apposito account di posta elettronica per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni).

Inoltre, si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando in particolare un esame tempestivo e obiettivo delle segnalazioni che provengano dai dipendenti o anche dall'utenza esterna - relativi a situazioni di disagio lavorativo o che, secondo la percezione del soggetto interessato, possano essere un indizio sintomatico di situazioni di disagio lavorativo.

## **2) Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)**

Il Comune di Monticello Conte Otto 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 Monticello Conte Otto 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 Monticello Conte Otto 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.

Destinatari: personale tecnico-amministrativo con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti ecc).

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare.

## **4. Durata**

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

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo. Il Comune di Monticello Conte Otto provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Il Piano è pubblicato sul sito web del Comune in maniera visibile ed accessibile a tutti i/le dipendenti/e.

**COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO**

***PROVINCIA DI VICENZA***

***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE***

Numero Proposta **65** del **20/04/2016**

Numero Delibera **66** del **27/04/2016**

Settore/Servizio: **Settore Amministrativo / PERSONALE**

---

OGGETTO

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018. (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11.04.2006, N. 198).**

---

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL TUEL - D. LGS. 267/2000*

---

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime parere:

**FAVOREVOLE**

---

Data **27/04/2016**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**F.to GIACOMIN ROSA**

---



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 66 DEL 27/04/2016

**COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO**

**PROVINCIA DI VICENZA**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

*F.to CLAUDIO BENINCÀ*

IL SEGRETARIO COMUNALE

*F.to DOTT.SSA CATERINA TEDESCHI*

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico io sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE che copia del presente verbale è pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune da oggi e per la durata di 15 giorni ai sensi del 1° comma dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000.

Monticello Conte Otto, li 03/05/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

*F.to DOTT.SSA CATERINA TEDESCHI*

---

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Monticello Conte Otto, li 03/05/2016

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

---