



COMUNE DI CANALE D'AGORDO

PROVINCIA DI BELLUNO

N. 45

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI
AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2012 – 2014.**

- Trasmessa alla Prefettura di Belluno il _____, prot. n. _____
- Trasmessa al Comitato di Controllo di Venezia il _____, prot. n. _____

L'anno **DUEMILATREDICI** il giorno **VENTINOVE** del mese di **MARZO** alle ore **16.00** nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli Assessori, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

		<u>PRESENTI</u>
1) DE ROCCO Rinaldo	SINDACO	SI
2) ROSSI Luigi	VICE SINDACO	SI
3) ROSSON Stefano	ASSESSORE	SI
4) CAGNATI Bruna	ASSESSORE	NO

Partecipa il Segretario Comunale **dott. Giacomo D'ANCONA**.

Dopo aver verificato la regolarità dell'adunanza e la presenza dei componenti la Giunta nel numero legale, il Sindaco – in qualità di Presidente dichiara aperta la seduta.

PARERI ART. 49 D.LGS N. 267/2000 --- FAVOREVOLE SOTTO L'ASPETTO

- della regolarità tecnica data **29.03.2013** F.to **Dott. Giacomo D'ANCONA**
- della regolarità contabile data _____ F.to _____

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2012 – 2014.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 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 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;
- che la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

CONSIDERATO che, secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure 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;

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;

RICHIAMATO altresì l’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), che introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e *governance* dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia 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, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 16 novembre 2011 con la quale si è approvata la convenzione per la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia di cui all’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010;

VISTA la nota prot. n. 793 del 21.02.2012 con la quale la Comunità Montana Agordina ha comunicato la costituzione del Comitato Unico di garanzia associato;

VISTO l'allegato Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità predisposto dal Comitato Unico di Garanzia Associato della Comunità Montana Agordina e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTO il parere favorevole espresso, a termini dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, dal Segretario comunale, in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione;

CON votazione unanime, favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

- 1) Di approvare l'allegato Piano Triennale di azioni positive per le pari opportunità 2012 – 2014 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia associato di questa Comunità Montana Agordina ed opportunamente integrato a livello comunale.
- 2) DI demandare ai settori/uffici competenti quanto necessario per l'attuazione della presente delibera, che viene dichiarata immediatamente eseguibile ex articolo 134, comma 4, del D.Lgs. N. 267/2000, avendo la successiva e separata votazione eseguita in merito avuto esito unanime favorevole.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012 – 2014

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.L.GS. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna; le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- valorizzazione delle caratteristiche di genere

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettono di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo di lavoro, anche se questo è l'ambito più oggetto di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'Amministrazione, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, ha istituito, in forma associata tra i Comuni dell'Agordino, un Comitato Pari Opportunità (previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 – code contrattuali), inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro.

SITUAZIONE ATTUALE

L'organizzazione del Comune di Canale d'Agordo vede una forte presenza femminile in alcuni uffici *chiave* dell'Amministrazione: Segreteria, Protocollo, Servizi Demografici, Area Finanziaria, Area Tecnica.

In alcuni casi – Segreteria, Protocollo e Servizi Demografici – il personale che vi lavora è *esclusivamente femminile*.

In tale ottica, nella gestione del personale, l'Amministrazione ha sempre prestato un'attenzione particolare nell'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Comunale	0	1	1
Personale di categoria D titolare di Posizione Organizzativa	1	1	2
Personale di categoria D non titolare di Posizione Organizzativa	1	1	2
Personale di categoria C	2	2	4
Personale di categoria B	0	3	3
TOTALE	4	8	12

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, in quanto nell'organizzazione comunale vi è una presenza *equilibrata* di dipendenti di sesso maschile e femminile, eccetto che nel servizio operai, che ha in organico n. 4 lavoratori.

Negli uffici amministrativi e tecnici il personale femminile ricopre ruoli di responsabilità di area/servizio (Capo Area Finanziaria, Responsabile Servizi Demografici e Statistici) o di procedure o di istruttoria di procedimenti (Segreteria, tenuta registri delibere di Consiglio, di Giunta, delle determinazioni, istruttoria pratiche edilizie, ecc.).

Le modalità organizzative adottate e l'articolazione dell'orario di servizio dei singoli dipendenti di entrambi i sessi sono idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscono 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 offrono 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.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e di progressioni economiche, 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.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part – time e coinvolgere i lavoratori diversamente abili (se presenti in organico).

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

* * * * *

2. Descrizione Intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale e la vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, senza pregiudicare la qualità del servizio al cittadino.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate alle effettive esigenze familiari.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentele, anche per poter permettere rientri anticipati.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo familiare.

* * * * *

3. Descrizione Intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva dagli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

* * * * *

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini.

COMUNE DI CANALE D' AGORDO
PROVINCIA DI BELLUNO

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267
ART. 49

PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

sulla deliberazione N. 45 del 29.03.2013 sottoposta a GIUNTA CONSIGLIO

AD OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2012 – 2014.

REGOLARITÀ TECNICA

- SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**
 SI ESPRIME PARERE CONTRARIO PER LA SEGUENTE MOTIVAZIONE:

F.to **Dott. Giacomo D'ANCONA**

Canale d'Agordo, li 29.03.2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
(o, in mancanza, il SEGRETARIO COMUNALE, ex art. 49, 2°co., D.Lgs. 267/2000)

REGOLARITÀ CONTABILE

- SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**
 SI ESPRIME PARERE CONTRARIO PER LA SEGUENTE MOTIVAZIONE:

F.to

Canale d'Agordo, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

(eventuale)

Ai sensi dell'art. 151, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della spesa che scaturisce dalla presente proposta di deliberazione: _____

Canale d'Agordo,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to DE ROCCO Rinaldo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott. Giacomo D'ANCONA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno **30.03.2013** e per **15 giorni** consecutivi rimarrà esposta.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott. Giacomo D'ANCONA

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal giorno _____ al giorno _____ a norma dell'art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, senza opposizioni.

Canale d'Agordo, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

EVENTUALE RICHIESTA DI CONTROLLO

La presente deliberazione viene inviata al controllo in data _____

- su iniziativa della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 127, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- essendone pervenuta richiesta, ai sensi dell'art. 127, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

ESITO CONTROLLO ED ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

è **immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.00 n. 267 dal 29.03.2013**

è divenuta esecutiva:

- in data _____ per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.00, n. 267;
- in data _____ non essendo stati riscontrati vizi di legittimità dal Co.Re.Co., prot. n. _____;
- in data _____ per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 2, del D.Lgs. 18.08.00, n. 267;
- in data _____ perché confermata dal Consiglio, ai sensi dell'art. 127, comma 2, del D.Lgs. 18.08.00, n. 267, con atto n. _____;

La presente deliberazione viene trasmessa in data _____ per le procedure attuative, ai seguenti uffici:

- Ufficio Amministrativo Ufficio Anagrafe – Servizi demografici - Elettorale
- Ufficio Tecnico Ufficio Ragioneria - Tributi

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Addì 30.03.2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Giacomo D'ANCONA