



COMUNE DI GAMBUGLIANO

PROVINCIA DI VICENZA
Piazza Corobbo 1 - P.I. 00218530244
Tel. 0444/951601 – Fax 0444/951630

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 7 Del 31-01-2018

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **trentuno** del mese di **gennaio** alle ore 12:00, presso questa Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità previste dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

ZENERE LINO	Sindaco	Presente
PERIN GIOVANNI	Assessore Effettivo	Presente
SANTAGIULIANA DIEGO MARIA	Assessore Effettivo	Presente

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor ZENERE LINO in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale Dott. Tornambe' Francesco.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ❖ nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (decreti legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano;
- ❖ il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, prevede:
 - gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
 - siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;
- ❖ con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano 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 offrano 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.
- ❖ 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 progressioni economiche, continueranno a tenere 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;

Vista la proposta di piano di azioni positive predisposto dal competente servizio personale;

Preso atto che nel merito saranno informate le rappresentanze sindacali unitarie;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del TUEL, approvato con decreto legislativo n. 267/2000; pareri che si allegano alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi in forma palese, nei modi e con le forme di legge.

D E L I B E R A

1. dare atto e ritenere che la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione espressa;
2. approvare il **Piano di Azioni Positive** tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come di seguito si riporta:

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(art. 7, comma 5, decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000)

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 29 del 03 febbraio 1993 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale a qualsiasi titolo).

Azioni positive previste nel triennio

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Gambugliano negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Gambugliano da parte delle donne non incontri ostacoli.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni lavorative non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tab. 1 Dipendenti per sesso e categoria **totale nr.**

Categoria	maschi	%	femmine	%	
A					
B			1	100	1
C			2	100	2
D1					
D3			1	100	1
Segretario C. le	1	100			1
Totali	1	20%	4	80 %	5

Per il triennio si prevedono le seguenti azioni positive:

Orario di lavoro flessibile

Mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro come attualmente viene praticata nella quasi totalità dei servizi comunali, purchè non in conflitto con le concrete esigenze di servizio e di apertura al pubblico degli uffici.

Prevenzione mobbing

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Part time

In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30 giugno 2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo

temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Molestie sessuali

Il Comune di Gambugliano s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

Congedi parentali

Il Comune di Gambugliano è impegnato ad applicare puntualmente e scrupolosamente la vigente normativa, informando le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

Attuazione art. 48, comma 2, del d. lgs. n. 198/2006

" 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 e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione."

Attuazione del Piano

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e le consigliere di Parità Regionale e Provinciale, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorarne e adeguarne tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo;

3. disporre l'invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Vicenza Ufficio Consigliere di parità territorialmente competente e alla Regione Veneto - Presidente Giunta Regionale - Ufficio del Consigliere Regionale di Parità;
4. trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU. interne;
5. pubblicare il presente atto sul Sito Web Comunale - Sezione Trasparenza Valutazione e Merito- Dati relativi al personale;
6. dichiarare, con separata votazione favorevole, resa all'unanimità, immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, approvato con decreto legislativo nr. 267 del 18 agosto 2000.

PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI

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

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole Data 31-01-18 Il Responsabile del servizio Tornambe' Francesco
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole Data 31-01-18 Il Responsabile del servizio Tornambe' Francesco

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE

IL Segretario Comunale

ZENERE LINO

Dott. Tornambe' Francesco

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Li, 07-02-2018

IL Segretario Comunale
Dott. Tornambe' Francesco

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

Li, 31-01-2018

IL Segretario Comunale
Dott. Tornambe' Francesco