



Deliberazione n. **68**

in data **10-10-2013**

Prot. _____

ORIGINALE

COMUNE DI TRIBANO

PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: ART. 48 D. LGS. 198/2006. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'. TRIENNIO 2013-2015

L'anno **duemilatredici** addì **dieci** del mese di **ottobre** alle ore **18:05** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano

ARGENTON PIERGIOVANNI	SINDACO	P
CAREMI MONIA	VICE SINDACO	P
ZIRON MARCO	ASSESSORE	P
BERTO DENIS	ASSESSORE	P
GIROTTI PAOLO	ASSESSORE	A
MAREGA FRANCESCO	ASSESSORE	A

Assiste alla seduta l' **Avv. LUCCA MAURIZIO** SEGRETARIO Generale.

Il Sig. **ARGENTON PIERGIOVANNI** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Ritenuto opportuno nelle more della costituzione del CUG di cui alla Legge del 04.11.2011 n. 183, provvedere all’approvazione del piano delle azioni positive, in conformità e in sintonia dell’azione amministrativa attuata sino adesso per garantire la pari opportunità tra uomo e donna, anche in mancanza di un piano, azione che ha trovato il consenso di tutte le parti interessate tanto è che non si sono mai registrate lamentele o rilievi da parte dei dipendenti o dell’organizzazione sindacali;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.);

Visto il D. Lgs. 30.03.2001 n. 165

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto l’art. 21 della Legge 04.11.2010 n. 183;

Visto il parere in ordine alla proposta di deliberazione presente, per quanto concerne la regolarità tecnica, favorevole, espresso e contenuto nel documento agli atti e da inserire nell’atto presente, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 2000/267;

Preso atto del differimento del termine per la deliberazione del Bilancio di Previsione per l’anno 2013 da parte degli Enti Locali al 30.11.2013 come disposto dal D.L. 31.08.2013 n. 102;

Con voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. Di dare atto che sino adesso, anche in mancanza di formale approvazione di un piano delle azioni positive, l’Amministrazione a provveduto ad attuare i dettami della normativa vigente in materia, conformando la propria azione a garantire la pari opportunità tra uomo e donna;

3. Di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
4. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dal costituendo CUG;
5. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Padova per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza e delle Organizzazioni Sindacali;
6. Di incaricare l'Ufficio Segreteria di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
7. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2013 - 2015.

Con il presente Piano, 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.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, 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.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Tribano ha una equa distribuzione di personale tra uomini e donne, come si evince dalla tabelle che segue:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D1		2	2
D3	3		3
C3	2	2	4
B3	1		1
	6	4	10

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio 2012-2014 il Comune di Tribano intende realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati.

1. Formazione

Garantire un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando la dovuta attenzione alle tematiche delle pari opportunità, con le seguenti azioni:

- verranno programmati corsi di formazione *"in house"*, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti e garantire l'aggiornamento del personale ad ampio raggio;
- organizzazione dei corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;
- i percorsi formativi saranno organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori, allo scopo di non ostacolarne la partecipazione.

2. Comitato Unico di Garanzia

La costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del

benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attraverso le seguenti azioni:

- nomina dei componenti e costituzione del C.U.G.
- approvazione del regolamento per il funzionamento del C.U.G.

informazione interna a tutti i dipendenti o del C.U.G ed il suo funzionamento.

3. Informazione

Diffondere la cultura della sostanziale uguaglianza tra uomo e donna, attraverso la seguente azione:

- realizzare, nel sito istituzionale, una sezione apposita, denominata "*pari opportunità*", contenente il presente piano di azioni positive, i componenti del C.U.G. ed il suo regolamento, info, nonché l'indicazione di link attinenti alla tematica,avvero altre nati zie utili,

4. Telelavoro

Prevedere l' utilizzo dello strumento del telelavoro, da inserire nell'ordinamento dell'Ente, per conciliare le esigenze lavorative dell'Ente con le necessità e le esigenze familiari e personali del lavoratore, attraverso le seguenti azioni:

- facilitare la presentazione dei progetti di telelavoro;
- approvare tempestivamente, nei limiti del regolamento, i progetti presentati dei dipendenti interessati;

5. Gestione delle assenze

Consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

la verifica costante che siano offerte ed applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e i casi di maggiore bisogno di protezione sociale (L. 104 sull' handicap, testa unica sulla maternità, terapie salvavita) .

6. Misurazione e valutazione delle performance

Assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, proponendo le seguenti azioni:

- verifica dell' equa ripartizione di premi e incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere alla svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa e a delineare gli obiettivi strategici individuali

- massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità, articolati su più gradi.

7. Benessere lavorativo

Verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attuando le seguenti azioni:

- predisposizione di un questionario atto a rilevare eventuali situazioni di disagio psichico e fisico;
- somministrazione a tutti i dipendenti del questionario in forma anonima, al fine di verificare eventuali situazioni di disagio;
- adozione interventi mirati ad eliminare o quanto meno ridurre i disagi eventualmente rilevati.

8. Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio

Verrà sottoposta all'attenzione del C.U.G. quando verrà istituito la predisposizione di un documento (ad. Es. una circolare interna) che incoraggi il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti, ecc .. ,) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi come "persone" anziché "uomini", "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori" o evitando, ad esempio, il titolo di "signora" quando può essere sostituito il titolo professionale). Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale. Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

La verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex-post del presente Piano verrà affidata al C. U. G. che periodicamente si riunirà anche al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione del piano medesimo.

Il Presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
ARGENTON PIERGIOVANNI

Il Segretario Generale
LUCCA MAURIZIO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art.124 , comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e art. 32, comma 5 L. n. 69/2009)

Certifico, che copia del presente verbale viene pubblicata da oggi per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune al n. _____ Reg. Pubblicazioni e all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.tribano.pd.it

Addi

Il Messo Comunale

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art.125 T.U.E.L. 18.08.2000 – D.Lgs 267/2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi, giorno di pubblicazione ai Capigruppo Consiliari.

Il Segretario Generale
LUCCA MAURIZIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 T.U.E.L. 18.08.2000 – D.Lgs. n. 267)

Si certifica che presente deliberazione, non più soggetta a controllo preventivo di legittimità è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune e all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.tribano.pd.it (art.32, comma 5 L. n. 69/2009), senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa e' **divenuta esecutiva** , ad ogni effetto di legge, ai sensi dell'art. 134, comma 3° del T.U.E.L. 18.08.2000 – D.Lgs n. 267/2000.

Li, _____

Il Segretario Generale
LUCCA MAURIZIO