



COMUNE DI BOARA PISANI

PROVINCIA DI PADOVA

N. **21** Reg. Delib.
Del 15-02-2017

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017
- 2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198 DEL
2006.**

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **quindici** del mese di **febbraio** alle ore **17:25**, presso la Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale all' uopo convocata.

Presiede: SINDACO - PESCARIN DR. LUCA
Partecipa: SEGRETARIO COMUNALE - IANDOLO MICHELE

Alla trattazione del presente argomento, sono presenti e assenti:

PESCARIN DR. LUCA	SINDACO	P
MAZZETTO STEFANO	ASSESSORE	A
GASTALDELLO ANDREA	ASSESSORE	P

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice della pari opportunità tra uomo e donna , a norma della Legge 28 novembre 2005 , n. 246" le amministrazioni di Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs 198.2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5)" che così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. C, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall' art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell' ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all' art. 10 e la consigliera e il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscano 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art 42, comma 2, lettera d) favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto 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 esplicita e adeguata motivazione. I piani di cui al presente hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell' attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato decreto legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui l'art. 6 comma 6 del D.lgs 30marzo 2001 n. 165 e pertanto l' impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l' adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2017/2019 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione.

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi dell' art. 49, 147 bis del D.lgs 267/2000 e ss.mm.ii dal Responsabile del Servizio Ragioneria in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell' Ente;

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm ed ii.;

- il D.lgs. n 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

con votazione unanime favorevole, resa nella forma di legge;

DELIBERA

1. DI RITENERE la premesse parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisca motivazione ai sensi dell' art. 3, Legge 07.08.1990, n.241 e ss. mm. ed ii.;
2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.)per il triennio 2017/2019 redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell' Ente;
4. DI DARE mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione, in merito all' adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell' Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
6. DI dichiarare, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi dell' art. 134 comma 4 del T.U.E.L.

Comune di BOARA PISANI
Provincia di Padova

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE
(P.A.P)

TRIENNIO 2017-2019

ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari
opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246"
e s.m.i

Approvato con deliberazione di G.C. n. 21 del 15.02.2017

Fonti normative:

- Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"

Premessa:

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede per i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art.57, comma 1, lett. C del D.Lgs 165/2001).

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell' art. 6, L. 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 in azioni positive", ed alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e 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 eseguire per attuare le pari opportunità nella P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità."

Secondo quanto disposto dall' indicata normativa, 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.

Il Comune di Boara Pisani, consapevole dell' importanza di uno strumento finalizzato all' attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all' applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, il Comune di Boara Pisani ha individuato e disposto quanto segue.

Monitoraggio dell'organico

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presente il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di Boara Pisani alla data del 01.01.2017

LAVORATORI	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE
Donne	===	1	3	2	6
Uomini	===	3	0	3	6

Lavoratori dipendenti titolari di posizione Organizzativa

Donne: n.1
Uomini: n.3

R.S.U – Rappresentanti Sindacati Unitari

Donne: n.0
Uomini: n.1

Organi Elettivi Comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	Donne	Uomini
SINDACO	==	1
GIUNTA COMUNALE	==	1
CONSIGLIO COMUNALE	3	8

Il contesto del Comune di Boara Pisani, come sopra rappresentato, evidenzia la equivalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico, dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Preme evidenziare che per quanto concerne la titolarità di posizioni Organizzative emerge una prevalenza della presenza di genere maschile.

Per quanto concerne la composizione di un organo decisionale importante per la istituzionale dell'Ente, come la Giunta Comunale, evidenzia la presenza maschile.

Il Piano delle Azioni Positive mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatorie e qualunque titolo.

ART.1 – OBIETTIVI:

Il Comune nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si aspira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati e discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

in questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

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

"Obiettivo 2": Garantire il rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

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

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

"Obiettivo 5": Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"Obiettivo 6": Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

"Obiettivo 7": Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza e in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

ART. 2 – AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO – OBIETTIVO 1

1. Il Comune di Boara Pisani si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

ART. 3 – AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI – OBIETTIVO 2

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.
In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Boara Pisani valorizza attitudini e capacità personali.

ART. 4 – AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE- OBIETTIVO 3

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo per 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 durante l'assenza e 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, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

ART. 5 – AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE – OBIETTIVO 4

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali disciplina part time e la flessibilità dell'orario.

- a) Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate eventualmente dai dipendenti.
- b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:
 1. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;
 2. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.
 3. L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc..) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente

ART. 6 – AMBITO DI AZIONE : SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE AMBIENTALE – OBIETTIVO 5

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli uffici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.
2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.
3. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

ART. 7 – AMBITO DI AZIONE: PERFEZIONAMENTO ATTIVITA' IN CORSO E PROGRAMMAZIONE NUOVA ATTIVITA' – OBIETTIVO 6

1. L'Ente s'impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi e provvedimenti di

attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG.

ART. 8 – PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NONVIOLENZA – OBIETTIVO 7

1. Il Comune di Boara Pisani s'impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della nonviolenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Socio – Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

ART. 9 – TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano avviate e concluse nel triennio 2017 – 2019.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

ART. 10 – LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

ART. 11 – DURATA

1. Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".
Nel periodo di pubblicazione, presso l'Ufficio di Segreteria saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

AREA:

UFFICIO: RAGIONERIA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198 DEL 2006.

1) Parere in ordine alla regolarità tecnica
REGOLARITA' TECNICA

Boara Pisani, li, 15-02-2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Cognolato Emanuela



OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198 DEL 2006.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
PESCARIN DR. LUCA



IL SEGRETARIO COMUNALE
IANDOLO dr MICHELE

N. Pub. 96/17

La presente deliberazione, viene pubblicata, mediante affissione all'albo Pretorio il giorno 18/02/2017 rimanendovi per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell' art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.



IL FUNZIONARIO INCARICATO

E' divenuta ESECUTIVA, ai sensi dell' art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 il giorno 15-02-2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
IANDOLO dr MICHELE

