



COMUNE DI STRA

PROVINCIA DI VENEZIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NUMERO 94 DEL 21-05-2015

Oggetto:	PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2015-2017 E LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DESCRIMINAZIONI (CUG)
-----------------	---

N. _____ Reg. Pubbl.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico, su conforme dichiarazione del messo, che copia della presente delibera è stata affissa oggi all'Albo Pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Iacometta Dott.ssa Danila

La presente copia è conforme all'originale

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Iacometta Dott.ssa Danila

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suesata deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune per cui la stessa è

DIVENUTA ESECUTIVA IL

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Iacometta Dott.ssa Danila

L'anno **duemilaquindici** addì **ventuno** del mese di **maggio** alle ore **19:00**, nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Cacciavillani Caterina	SINDACO	Presente
Borgato Cristina	VICE-SINDACO	Presente
Ferraresso Mario	ASSESSORE	Presente
Russian Gianfranco	ASSESSORE	Presente
Franco Walter	ASSESSORE	Presente

Assiste alla seduta il/la Sig./Sig.ra Iacometta Dott.ssa Danila, SEGRETARIO COMUNALE;

Il/la Sig./Sig.ra Cacciavillani Caterina nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Cacciavillani Dott.ssa Caterina

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Iacometta Dott.ssa Danila

F.to il Segretario Comunale

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di delibera n. 102 del 21-05-2015 (all. a);

Visto che sulla stessa sono stati acquisiti i pareri di cui all'articolo 49 del D.lgs. n. 267/2000;

Ritenuta la proposta meritevole di approvazione;

Ritenuto altresì dover procedere con urgenza;

Con due distinte votazioni, di cui una per l'immediata esecutività, che hanno riportato entrambe voti unanimi;

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegata proposta di delibera n. 102 del 21-05-2015 (all. a).
- 2) di rendere la presente delibera immediatamente esecutiva.

F.to il Segretario Comunale

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” il quale definisce a seguito del riassetto normativo della materia, le disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, indicando la strategia delle “azioni positive” come strumento fondamentale per la realizzazione di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

PRESO ATTO che l'art. 48, comma 1, del medesimo decreto legislativo prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne;

RILEVATO che tali norme integrano e puntualizzano la disciplina generale sull'ordinamento del pubblico impiego, in particolare il D.Lgs. n. 165/2001, che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;

VISTO inoltre la Direttiva del 23 maggio 2007 emanata congiuntamente dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, che individua gli ambiti di intervento e le linee guida per l'attuazione delle politiche di gestione delle risorse umane e di organizzazione interne del lavoro, ed evidenzia la necessità che le iniziative da adottare in merito costituiscano oggetto di pianificazione, in quanto tale modalità rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa;

RITENUTO opportuno adottare il Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017 allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante del presente provvedimento;

DATO ATTO che il suddetto piano deve essere inviato per informazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, e alla consigliera o al consigliere di parità territorialmente competente per le eventuali osservazioni alle quali adeguare il piano;

DATO ATTO inoltre che l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010, stabilisce :

- che le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.);
- che il predetto Comitato è costituito, paritetico da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;
- che il Presidente del Comitato è designato dall'Amministrazione;
- che le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità;

VISTA la Direttiva in data 4.03.2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);

RILEVATO il compito importante affidato al Comitato per una corretta gestione del personale in un'ottica di parità e di contrasto alle discriminazioni;

RITENUTO opportuno adottare appositi indirizzi generali per orientare l'attività gestionale nella costituzione del Comitato Unico di Garanzia;

Visto il D.lsg. 30.03.2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il D.lsg. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Preso atto che in merito alla seguente deliberazione sono stati assunti i pareri di regolarità tecnica e contabile come da art. 49 comma 1, del D.lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare il Piano triennale di azioni positive 2015-2017 all'allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di disporre che copia del piano qui approvato venga trasmessa, per quanto di competenza ed ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/06, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e alla Consigliera di Parità Provinciale;
- 3) Di dare atto che il piano verrà adeguato alle eventuali osservazioni che dovessero pervenire da parte della Consigliera di Parità Provinciale.
- 4) Di formulare, per i motivi espressi in premessa, i seguenti indirizzi in merito all'adozione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione che per semplicità di esposizione di seguito verrà indicato come "CUG":
 - il CUG è unico ed esplica i suoi effetti nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente;
 - il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, individuati tra i dipendenti dell'ente, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
 - i componenti designati dall'Amministrazione devono assicurare, nei limiti del possibile, una omogenea rappresentanza delle diverse aree/settori in cui è articolato l'Ente e delle diverse professionalità e categorie di inquadramento del personale;
 - il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione che, nell'individuazione dei soggetti, vista la complessità dei compiti demandati, dà il giusto rilievo ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, conoscenze nelle materie di competenza del CUG, adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, della gestione di gruppi di lavoro, rilevabili attraverso il percorso professionale, nonché particolari attitudini personali che si possono desumere dalle caratteristiche individuali, relazionali e motivazionali;

F.to il Segretario Comunale

- al fine di attuare una maggiore trasparenza nelle scelte dei componenti del CUG verrà adottata una procedura di interpello rivolta a tutto il personale;
 - il CUG adotterà, una volta costituito ed entro 60 giorni, un proprio regolamento interno;
 - il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza;
 - i/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni, e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato, e sono rinnovabili una sola volta;
- 5) Di dare atto che gli indirizzi sopra elencati sono emanati in conformità alle indicazioni contenute nella direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011, con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità hanno dettato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- 6) Di dare altresì atto che il Segretario Comunale, quale dirigente di vertice dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 97 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, provvederà alla nomina dei componenti del Comitato in oggetto, nonché del Presidente del Comitato stesso individuandolo tra i dipendenti appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione, secondo i requisiti di previsti nella direttiva di cui sopra.



COMUNE DI STRA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2015 - 2017

FONTI NORMATIVE

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’alt. 6 della 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 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, comma 1, del medesimo decreto legislativo prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL 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 di lavoro e nell’ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

I piani in argomento 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).

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva 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.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Stra armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

L’ORGANICO DEL COMUNE

SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e del segretario comunale alla data del 31.12.2014, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	Segretario Comunale	Dirigente	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	0	2	14	1	18
Uomini	0	1	5	6	4	16

Il Segretario Comunale, organo di vertice dell’ente, con i compiti di sovrintendere lo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei Settori (Aree), di coordinarne l’attività e di valutarne i risultati e i comportamenti organizzativi, è donna.

Gli incarichi di Responsabile del Settore (Area), attribuibili ai sensi del CCNL ai Dirigenti e/o a personale in categoria D, sono stati assegnati all’unica figura di Dirigente, uomo, e a 3 uomini in categoria D.

OBIETTIVI:

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Stra si pone come obiettivi:

- Obiettivo 1:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e bisogni familiari attraverso il ricorso della flessibilità oraria in considerazione delle condizioni ed esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.
- Obiettivo 2:** Agevolare il rientro sul luogo di lavoro dei dipendenti dopo lunghi periodi di assenza (congedo parentale, malattia, infortunio) prevedendo un adeguato percorso formativo

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Obiettivo n. 1

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.

Azioni positive:

Disciplina di forme di flessibilità lavorativa:

migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi). Valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:

Promuovere iniziative dirette alle lavoratrici e ai lavoratori che presentino oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altre necessità di tipo familiare o personale, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Raccogliere e divulgare le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, aspettative e congedi per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte delle dipendenti e dei dipendenti.

Strutture coinvolte: Settore Personale e Settori dell'Ente direttamente interessati.

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Finanziamenti: risorse dell'Ente

Periodo di realizzazione: ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Obiettivo n. 2

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, per aspettativa di cui alla legge 151/2001 oppure al rientro dopo un lungo periodo di malattia e/o infortunio.

Azione positiva:

cercare di favorire al massimo la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per i motivi previsti dalle apposite normative (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio attraverso opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modifiche intervenute nel contesto normativo ed organizzativo

Strutture coinvolte: I Settori dell'Ente direttamente interessati.

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Finanziamenti: risorse dell'Ente

Periodo di realizzazione: ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2015/2017), dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 30 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet ed è comunicato a tutti i dipendenti del Comune di Stra.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'Art. 49 e Art. 151, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 102 DEL 21-05-2015

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.C. N. 94 DEL 21-05-2015

Oggetto: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2015-2017 E LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DESCRIMINAZIONI (CUG)
--

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime, parere **Favorevole**

Il Responsabile del servizio
F.to Ditadi Lucio

PARERE REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime, parere **Visto**
Non rilevante dal punto di vista contabile

Il Responsabile della ragioneria
F.to Salvadego Dott. Fabio

F.to il Segretario Comunale