



N. 89 Reg.

Comune di Santo Stefano di Cadore  
Provincia di Belluno

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione del PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' triennio 2017-2019

L'anno **DUEMILASEDICI** il giorno **QUINDICI** del mese di **DICEMBRE** alle ore **19:00** nella sede Municipale, si riunisce la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Presenti	assenti
<b>Alessandra BUZZO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Paolo TONON</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Giulia DE MARIO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>TOTALI</b>	<b>03</b>	<b>==</b>

Comunicata ai Capigruppo

Comunicata al Prefetto

Presiede la Signora *Alessandra BUZZO*, nella sua qualità di Sindaco

Partecipa il dott. *Giorgio RANZA*, nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto, facendo presente che sono stati espressi ed acquisiti sulla relativa proposta i pareri di cui all'art. 49 del D.Lvo 18.08. 2000 - n. 267.

## 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 eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l'art. 48 del citato Decreto Legislativo, 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;

Ricordato 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 che 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 che 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;

Precisato che, in ottemperanza all'art. 21 della Legge 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato lavoro"), con delibera di Giunta Comunale n. 28 del 19.04.2016 è stato approvato lo schema di convenzione per la gestione associata del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*; tale Comitato 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;

Richiamata la delibera di GM n. 18 del 27.03.2014, esecutiva nei modi di legge, con la quale, ai sensi del citato art. 48 del D.Lgs. n.198/2016, è stato adottato il *Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità* per il triennio 2014-2016 e, in particolare, il paragrafo "Durata e pubblicità del Piano" per effetto del quale tale Piano viene a scadere il prossimo 31.12.2016;

Ritenuto, per quanto sopra, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000, il parere di regolarità tecnica da parte del Segretario comunale

Con voti unanimi espressi in forma palese,

### DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni in premessa, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019;

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

### **Premessa**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", 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.

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.

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.

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.

Da richiamare inoltre il D. Lgs. 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.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), 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.

Il Comune di Santo Stefano, con delibera di GM n. 28 del 19.04.2016, ha dato attuazione al suddetto art. 21 della L. 183/2010 istituendo il Comitato Unico di Garanzia in forma associata con l'Unione Montana del Comelico e Sappada.

### **Quadro organizzativo dell'Ente al 30 novembre 2016**

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

lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Totali
DONNE	0	1 responsabile di area	1	2	0	4
UOMINI	1 segretario comunale	2 responsabile di area	1	3	1	8
Totali	1	3	2	5	1	12

Si da 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 non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

#### **Azioni positive per il triennio 2017/2019**

L'Amministrazione per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

#### **Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere**

Sarà garantita, un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

#### **Promozione della flessibilità oraria**

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

#### **Reinserimento lavorativo**

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze**

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

### **Sviluppo di carriera e professionalità**

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

### **Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione**

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la rappresentanza di entrambi i generi.

### **Durata e pubblicità del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale dal 01.01.2017 al 31.12.2019 e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione trasparente" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia in forma associata con l'Unione Montana Comelico e Sappada per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un adeguamento del Piano.

2) di pubblicare la presente sul sito comunale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente con votazione unanime e palese la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del Decreto Legislativo 267/2000.

Pareri art. 49 del D.Lgs. 267/2000

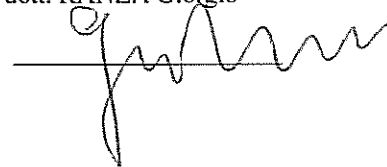
**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO**

FAVOREVOLE

CONTRARIO

dott. RANZA Giorgio

data 15 DIC. 2016



IL PRESIDENTE  
Alessandra BUZZO  
*Alessandra Buzzo*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giorgio RANZA  
*Giorgio Ranza*

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune il giorno 12 8 DIC. 2016 ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addi 12.8 DIC. 2016

IL MESSO COMUNALE  
\_\_\_\_\_

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Su conforme dichiarazione del messo comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal 12 8 DIC. 2016 e contro la stessa non sono state presentate opposizioni o reclami.

Addi \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giorgo RANZA

---

Il sottoscritto Segretario Comunale

**CERTIFICA**

**che la presente deliberazione**

E' divenuta esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 3<sup>^</sup> comma - del Decreto Legislativo 18.08.2000 - n. 267, in data \_\_\_\_\_.

E' stata REVOCATA con delibera G.C./CC n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dr. Giorgio RANZA