



N. 34 Reg.

Comune di Santo Stefano di Cadore Provincia di Belluno

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano triennale 2022-2024 di azioni positive in materia di pari opportunità

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** il giorno **TRENTUNO** del mese di **MAGGIO** alle ore **8:15** nella sede Municipale, mediante strumenti telematici, si riunisce la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Presenti	Assenti
Oscar MENEGHETTI	X	<input type="checkbox"/>
Elisa BERGAGNIN	X	<input type="checkbox"/>
Valter D'AMBROS	X	<input type="checkbox"/>
TOTALI	03	===

Presiede il Signor *Oscar MENEGHETTI*, nella sua qualità di ~~412~~ Sindaco.

Partecipa il dott. *Enrico PILOTTO*, nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che: " Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, 'nel loro ambito rispettivo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a de terzi."

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile;

Ritenuto di formalizzare secondo la previsione del citato D, Lgs. 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021 – 2023;

Visto il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";

Visti i pareri resi ai sensi del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese,

DELIBERA

1. di **APPROVARE** il Piano Triennale delle Azione Positive 2022/2024 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di **DARE** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. di **DICHIARARE** con separata votazione palese, espressa ad unanimità di voti favorevoli, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Pareri ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267

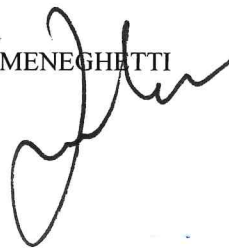
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

FAVOREVOLE

CONTRARIO

31.05.2022

Oscar MENEGETTI



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITA'
ANNI 2022-2024**

PREMESSA

L'art. 42, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005” definisce per Azioni Positive tutte quelle misure “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: “Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del medesimo D.lgs n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano piani di azioni positive di durata triennale tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate, con il presente Piano azioni positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire e le azioni positive che la stessa Amministrazione mette in atto per il raggiungimento degli stessi nell'arco del triennio 2022-2024 sono:

1° Obiettivo: realizzare politiche di parità e pari opportunità all'interno dell'Ente eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta

Azione positiva n. 1: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nonché nella composizione di eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione. Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001 l'Ente si impegna a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità. Detta azione implica, altresì, l'obbligo per l'Amministrazione comunale di garantire la rappresentanza di entrambi i generi in eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente. Quanto esposto andrà attuato salva motivata impossibilità.

2° Obiettivo: favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro

Azione positiva n. 1: promozione della flessibilità oraria. Detta azione, che presuppone una compiuta presa di coscienza delle differenze, delle condizioni e delle esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività, potrà essere realizzata mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- la previsione di livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (ad es. familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc..., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

Azione positiva n. 2: facilitazione del reinserimento lavorativo dopo lunghe assenze dal lavoro. Detta azione comporta l'obbligo di prestare particolare attenzione al reinserimento dei/delle dipendenti rimasti/e assenti per lungo tempo a vario titolo, sostanziosamente nell'obbligo per i Responsabili delle Aree di prevedere un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative e/o di aggiornamento per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello adeguato all'assolvimento degli obblighi lavorativi.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione ai Responsabili di Area, con invito a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti eventuali pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

IL PRESIDENTE
Oscar MENECHETTI



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Enrico PILOTTO



CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on-line del Comune il giorno - 9 GIU. 2022 ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addì - 9 GIU. 2022

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO di ESECUTIVITA'

Su conforme dichiarazione del messo comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal - 9 GIU. 2022 ed è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno (art. 134 - 3^a comma - D.Lgs 267/2000) in data _____

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
