



# COMUNE DI SEGUSINO

*Provincia di Treviso*

**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>N° 83</b> <b>DATA 27-10-12</b>	<b>OGGETTO:</b> <b>ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI</b> <b>AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2012-2014.</b>

L'anno duemiladodici, il giorno ventisette del mese di ottobre dalle ore 08:30, nella Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano presenti:

<b>LIO GUIDO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>SERAFINI GIULIANA</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>COPPE RENATO</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Presiede la seduta il Sindaco LIO GUIDO.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale FOMMEI CLAUDIO.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2012-2014.

## 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 avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

ATTESO che 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;

RICHIAMATO, altresì, l’art. 21, della Legge n. 183, del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), che 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;

VISTA la precedente delibera di Giunta Comunale n. 82, in data odierna, 27.10.2012, con la quale si è approvato lo schema di Convenzione sopraesposto e si è incaricata la Comunità Montana Feltrina di gestire in forma associata il Comitato Unico di Garanzia;

VISTO l’art. 48, del D.Lgs 198/2006, che prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino “Piani triennali di azioni positive”, volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO l’allegato sub A), Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità predisposto dal Comitato Unico di Garanzia Associato della Comunità Montana Feltrina e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

TUTTO CIO’ PREMESSO;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTI:

- i pareri favorevoli, resi ai sensi dell’art. 49, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, rilasciati sulla proposta di deliberazione dai Responsabili dei Servizi interessati, e sotto riportati;
- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 195, del 09.06.2007, ad oggetto “Modifica della struttura organizzativa dell’Ente - articolazione in tre Aree: Amministrativa, Contabile e Tecnica.”, e n. 196, del 09.06.2007, ad oggetto “Attribuzione dei poteri gestionali ai Responsabili dei Servizi.”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 50, del 30.06.2012, ad oggetto “Dotazione organica del personale: rideterminazione.”;

- i Decreti Sindacali n. 3/2012 e n. 4/2012, del 15.05.2012, di nomina dei Responsabili dei Servizi Finanziario e Tecnico;
- il Decreto Sindacale n. 5/2012, del 23.05.2012, di Responsabile del Servizio Amministrativo in capo al Sindaco, ai sensi dell'art. 51 dello Statuto Comunale;
- gli artt. 42, 48 e 107 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, e rilevato che nel caso di specie la competenza risulta ascrivibile alla Giunta Comunale;

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

1. Di approvare l'allegato sub A), Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2012-2014, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia associato della Comunità Montana Feltrina.

Successivamente, **DICHIARA** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito separata votazione unanime favorevole espressa in forma palese, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

\*\*\*\*\*

**OGGETTO:ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI  
POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2012-2014.**

**PARERI  
ART. 49 D.LGS. 267/2000**

Parere: Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO INTERESSATO  
F.to LIO GUIDO

---

---

---

Parere: Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
F.to FRANCESCHIN FERRUCCIO

---

---

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Comunale.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to FOMMEI CLAUDIO

## **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.

La Comunità Montana Feltrina (in qualità di capofila), e alcuni enti associati alla gestione del personale, hanno costituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce in tale contesto e trae origine proprio dall’attività propositiva e consultiva del Comitato.

## Azioni positive per il triennio 2012-2014

L'Amministrazione del Comune di Segusino, 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, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività (in base a quanto stabilito dalla Convenzione che istituisce la gestione in forma associata del Comitato), 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.

### **Promozione del telelavoro**

L'Amministrazione si impegna a promuovere, anche favorendo l'inserimento di apposita previsione nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, il telelavoro, ovvero il lavoro a distanza quale forma flessibile di impiego che – facilitando la conciliazione tra i tempi lavorativi e i carichi familiari – rappresenta un'azione positiva a sostegno delle pari opportunità.

La diffusione del telelavoro sarà promossa anche in forma parziale, alternata o temporanea, evitando che possano instaurarsi forme di discriminazione di coloro che ne usufruiscono.

### **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**

Le Amministrazioni si impegnano a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuovono 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 impegnano 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.

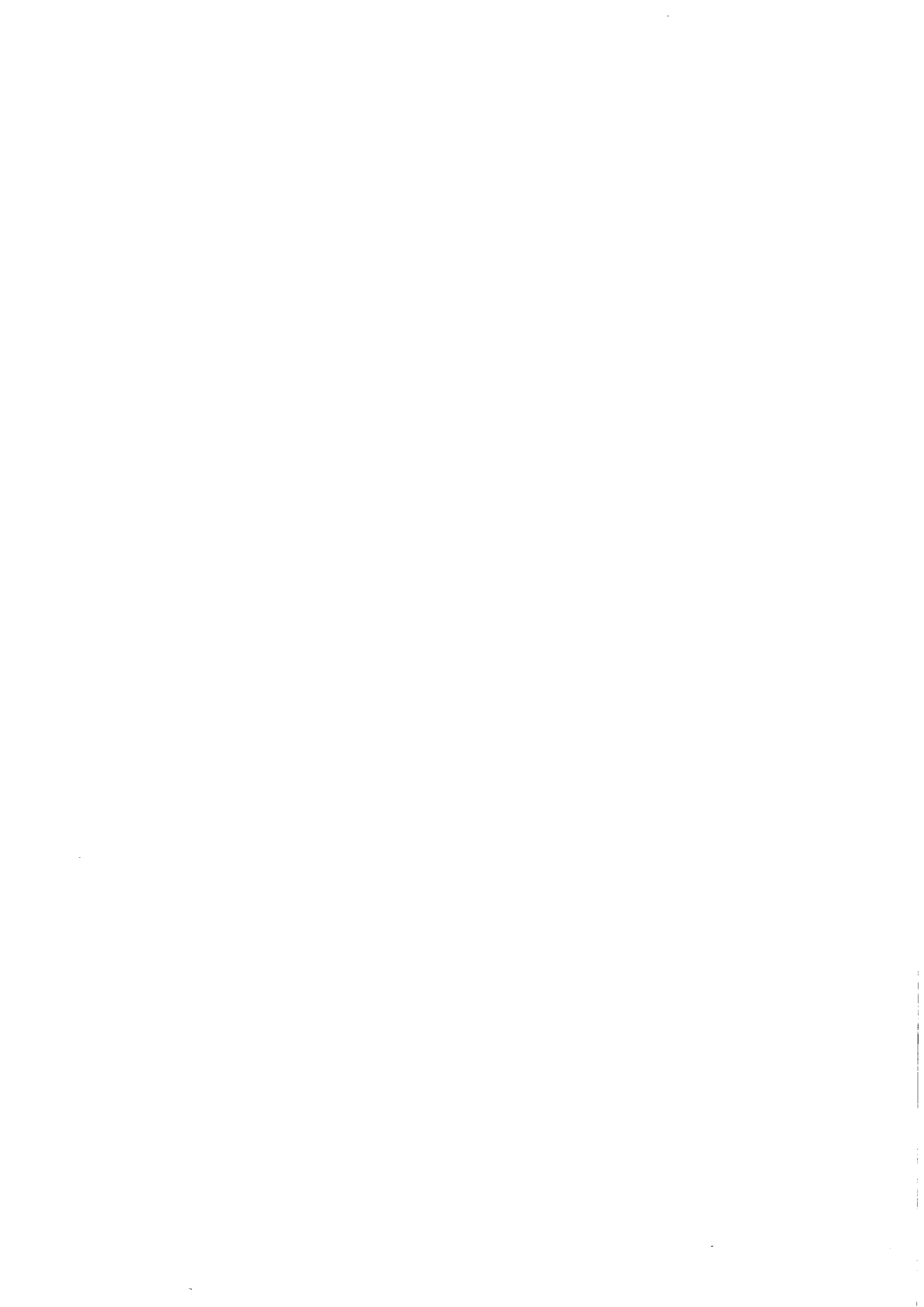
#### **Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione**

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 pari rappresentanza di uomini e donne.

#### **Durata e pubblicità del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia 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.







Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

**IL PRESIDENTE**  
F.to LIO GUIDO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to FOMMEI CLAUDIO

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia del presente verbale viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, a norma dell'articolo 124, comma 1°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Segusino, 27-10-2012

**IL MESSO COMUNALE**  
F.to CALLEGARO IVANO

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Segusino, 06-11-2012

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
FOMMEI CLAUDIO

---

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo, composta di n. \_\_\_ fogli.

Segusino,



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
FOMMEI CLAUDIO