



MAGNIFICO COMUNE DI PIEVE DI CADORE

PROVINCIA DI BELLUNO

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2013/2015"

L'anno duemilatredecim, il giorno otto del mese di novembre alle ore 16.30, nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervennero i signori:

CIOTTI Maria Antonia	Sindaco
COLETTI Maria Giovanna	Vicesindaco
DA RU' Daniele	Assessore
TABACCHI Diego	Assessore
	Presenti n.

PRESENTI
SI
SI
SI
SI
04

Reg. Albo n.
 Il sottoscritto Messo Comunale attesta ai sensi dell'art. 32, comma 1 della Legge n. 69/2009, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo On Line del sito del Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi. Dalla medesima data, la stessa è stata affissa anche all'Albo Pretorio.

Pieve di Cadore,
IL MESSO COMUNALE

Presiede la sig.ra Maria Antonia Ciotti, nella sua qualità di Sindaco.
 Partecipa il dr. Salvatore Battiato, nella sua qualità di Segretario Comunale.

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

Il Responsabile del Servizio interessato attesta la regolarità tecnica della proposta di delibera indicata in oggetto, ai sensi del Decreto Legislativo n. 267/2000 - art. 49 - comma 1.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATOrag. Adolfo De Martin.....

Il Responsabile di Ragioneria attesta la regolarità contabile della proposta di delibera indicata in oggetto, ai sensi del Decreto Legislativo n. 267/2000 - art. 49 - comma 1.

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA==.....

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive" tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità;

RITENUTO di dover formalizzare, secondo quanto previsto dal citato D.Lgs. 198/2006, un apposito piano triennale per il periodo 2013/2015;

VISTA la proposta di "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2013/2015" predisposta dall'ufficio personale;

PRESO ATTO che detto Piano è stato trasmesso alle RSU dell'Ente in data 4 novembre 2013;

VISTE le innovazioni introdotte dall'articolo 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010, nell'ambito delle misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, prevedendo, fra l'altro, la costituzione presso ciascun ente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

PRESO ATTO che detto *Comitato* debba essere formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione stessa, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;

VISTO lo Statuto Comunale e il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITI, in sede di proposta di deliberazione, i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

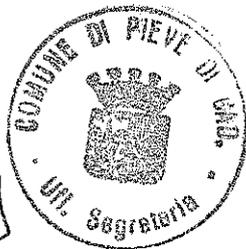
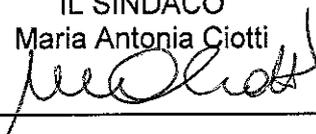
CON voti unanimi, favorevoli e palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare l'allegato "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2013/2015", ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
2. di trasmettere la presente deliberazione alle RSU;
3. di dare adeguata pubblicità allo stesso, disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, e rendendolo facilmente disponibile a tutto il personale dipendente, mediante affissione nell'apposita bacheca;
4. di demandare al Responsabile del servizio interessato le attività necessarie per l'istituzione, anche in forma associata, del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui all'Obiettivo 2. del Piano dianzi approvato;
5. di dichiarare, con separata votazione unanime e palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Maria Antonia Ciotti



IL SEGRETARIO
dr. Salvatore Battiato



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del Messo Comunale, certifico che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo On Line del sito del Comune, nonché affissa all'Albo Pretorio, in data _____ per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Certifico altresì che durante il suddetto periodo di pubblicazione non è pervenuto a questo ufficio alcun reclamo od opposizione nei confronti della medesima.

Pieve di Cadore,

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. Salvatore Battiato

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

che la presente deliberazione:

- È decaduta ai sensi dell'art. 42 – 4° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000.
- E' divenuta esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134 - 3° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Pieve di Cadore,

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. Salvatore Battiato

COMUNE DI PIEVE DI CADORE

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2013/2015

(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)

Premesse e Riferimenti normativi

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'articolo 48, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive" tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che 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 sottorappresentate, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le *azioni positive*, sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Esse sono:

- "speciali", in quanto 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;
- "temporanee", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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 azioni propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il D.Lgs. 150/2009, 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'articolo 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010, introduce delle innovazioni nell'ambito delle misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, prevedendo, fra l'altro, la costituzione presso ciascun ente del "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".

Infine, il Regolamento Organico del Personale Dipendente del Comune di Pieve di Cadore, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 28.09.2006, recita, all'articolo 14 - *Pari opportunità* -; "Il Comune garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro secondo quanto previsto dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 » e dalle altre che disciplinano la materia.

Il presente Piano si inserisce nel contesto normativo sopra evidenziato ed è, sì preordinato a rispondere ad un obbligo di legge, ma vuole altresì porsi, nel contesto del Comune di Pieve di Cadore, come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente e quindi concentrando l'attenzione su limitate, ma attuabili misure.

1) abrogata- dal D.Lgs. n. 198/2006, ad eccezione dell'art. 11

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi e Considerazioni

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato, alla data di approvazione del Piano, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

lavoratori/lavoratrici	segretario comunale	cat. D	cat. C	cat. B	cat. A	totale	%
donne		3	5	5	2	15	42,86
uomini	1	3	4	11	1	20	57,14
totali	1	6	9	16	3	35	100,00

- di cui:

lavoratori/lavoratrici con funzioni di responsabilità (PO)	cat. D	%
donne	1	33,33
uomini	2	66,67
totali	3	100,00

- di cui:

lavoratori/lavoratrici nelle RSU		%
donne	1	33,33
uomini	2	66,67
totali	3	100,00

Nel corso degli anni, all'interno dell'organizzazione del Comune di Pieve di Cadore, non è mai stata palesata alcuna criticità nel rapporto fra uomini e donne, sia in termini numerici o di trattamento, che in termini di rapporti interpersonali veri e propri.

E' necessario tuttavia partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi, paradossalmente, nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni; è quindi importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio, venga valutato a monte, ovvero, prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

L'Amministrazione è sempre stata attenta a concedere e facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o di altri strumenti, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio o comunque volti alla conciliazione tra i tempi di vita all'interno della famiglia e della società, e i tempi di lavoro.

Obiettivi e Azioni positive

Obiettivo 1. Mantenimento degli standard fin qui raggiunti in termini di garanzia per le pari opportunità e di valorizzazione del benessere di chi lavora, della sicurezza sul luogo di lavoro e contro le discriminazioni.

Obiettivo 2. Istituire, anche ed eventualmente in forma associata, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", e promuoverne il ruolo e le attività, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Obiettivo 3. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni, ponendo in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- 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.

Obiettivo 4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio, favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso:

- l'eventuale sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- la favorevole valutazione delle richieste di part-time, fatte salve le situazioni di oggettiva impossibilità.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità, soprattutto, ma non solo, all'interno dell'Ente; promuovere le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Durata del Piano

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, che sarà assunto previa comunicazione alle RSU.

Il medesimo manterrà la propria efficacia fino all'approvazione di un nuovo piano.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate all'istituendo *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, in modo da poter procedere, annualmente se necessario, e comunque al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Pubblicità del Piano

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale e reso disponibile a tutto il personale dipendente.