

COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

Provincia di Verona

DELIBERA n. 33
del 11-03-2014

COPIA

Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11.4.2006 N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014-2016.

L'anno **duemilaquattordici**, addì **undici** del mese di **marzo**.

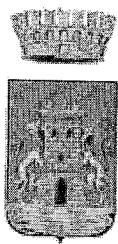
Nella sala delle adunanze consiliari, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte della vigente legge, vennero oggi convocati a seduta la Giunta Comunale. All'appello risultano:

BERNARDI MAURIZIO	Presente
PERETTI GIOVANNI	Presente
TOMEZZOLI ILARIA	Presente
LODA MASSIMO	Presente
DI MURRO LUCIANO	Presente
SANDRINI DAVIDE	Presente

Partecipa all'adunanza l'infrascritto SEGRETARIO verbalizzante STAGNOLI DANIELA la quale provvede alla redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

Premesse le formalità di legge pone la trattazione dell'oggetto sopraindicato.



COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

Provincia di Verona

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 19 DEL 06-02-2014

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11.4.2006 N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014-2016.

Il sottoscritto Giovanni Peretti, assessore al personale del Comune di Castelnuovo del Garda, essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la fattispecie, avanza la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.Lvo 11.4.2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246" che impone alla Pubblica Amministrazione di progettare e attuare i piani di azione positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

VISTO l'art. 48 del suddetto D.Lvo 198/2006 avente ad oggetto "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 7, comma 5", che così recita: "1. Ai sensi degli artt. 1, comma 1, lettera e), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lvo 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i comuni, e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lvo 165/2001, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Al tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diversi, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da

un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale".

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed 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.

PRESO ATTO che i succitati piani hanno durata triennale ed, in caso di mancato adempimento, il D.Lvo 196/2000 applica la sanzione prevista all'art. 6, comma 6, del D.Lvo 165/2001 e cioè "le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposto in termini positivi.

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 33 del 15.03.2011 di approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2011/2013.

DATO ATTO che nel Comune di Castelnuovo è stato costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), con atto di nomina del Segretario Generale datato 31.12.2013 prot. 23732.

PRESO ATTO che con delibera di CC n. 58 del 21.9.2012 è stato approvato il "Progetto Esecutivo – Sperimentazione nazionale dello standar Family Audit" con lo scopo di ottimizzare i sistemi di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

VISTO l'allegato Piano di Azioni Positive per il triennio 2014/2016.

RICHIAMATO il D.Lvo 196 del 23.5.2000.

RICHIAMATO l'art. 21 della Legge 183/2010 (Collegato al Lavoro) "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"

DELIBERA

- 1) La premessa costituisce parte integrante del presente atto.
- 2) **Di approvare l'allegato Piano di Azioni Positive per il triennio 2014/2016** redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lvo 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, n. 246".
- 3) Di inviare copia del PAP al Consigliere Provinciale delle Pari Opportunità di Verona.
- 4) Di inviare copia della presente deliberazione ai Rappresentanti sindacali aziendali e alle OO.SS. territoriali.

- 5) Di trasmettere copia della presente ai Responsabili di Area del Comune di Castelnuovo del Garda e al Comitato Unico di Garanzia.
- 6) Di demandare all'Ufficio Personale la pubblicazione del Piano delle Azioni positive sul sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- 7) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile al fine di poter attivare tutte le successive procedure obbligatorie per legge conseguenti al presente provvedimento.

IL PROPONENTE
(Giovanni Peretti)

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11.4.2006 N. 198 – CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014-2016.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta come sopra presentata;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali), così come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) del D.L. 174/2012 convertito nella L. 213/2012;

A voti unanimi legalmente espressi:

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta come sopra presentata nella parte narrativa che si intende qui di seguito integralmente trascritta.

Inoltre, con votazione unanime, separata e favorevole:

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali), al fine di poter attivare tutte le successive procedure obbligatorie per legge conseguenti al presente provvedimento.

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 33 del 11-03-2014
Il Segretario verbalizzante
F.to STAGNOLI DANIELA

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL D. LGS. 267/2000

Parere in ordine alla regolarità tecnica Favorevole

Castelnuovo del Garda, 06-02-2014

IL RESPONSABILE DEL SETTORE/SERVIZIO
F.to SERPELLONI KATIA

Parere in ordine alla regolarità contabile Favorevole

Castelnuovo del Garda, 06-02-2014

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
F.to SERPELLONI KATIA

Deliberazione n. 33 del 11-03-2014

Il presente verbale viene letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to BERNARDI MAURIZIO

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
F.to STAGNOLI DANIELA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. 333 R.P.

Copia del presente verbale è stata pubblicata il giorno 12-03-2014 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Castelnuovo del Garda, 12-03-2014

L'INCARICATO COMUNALE
F.to LEDRO GABRIELLA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

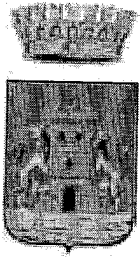
S è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.lgs. 267/2000 il _____.

Castelnuovo del Garda, 12-03-2014

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
F.to STAGNOLI DANIELA

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN CARTA LIBERA AD USO AMMINISTRATIVO



COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

Provincia di Verona

Area Economico Finanziaria

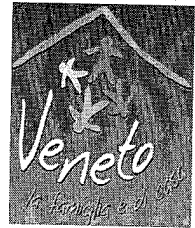
www.comune.castelnuovodelgarda.vr.it personale@castelnuovodg.it

TEL 045 6459942

FAX 045 6459921

Partita IVA 00667270235

Piazza degli Alpini, 4 37014 Castelnuovo del Garda



PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014/2016

Premessa:

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2014/2016.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE:

n. totale dipendenti al 31.12.2013: 47
di cui donne: 22
di cui uomini: 25

n. dei titolari di posizione organizzativa: n. 6
di cui donne: n. 3
di cui uomini: n. 3

Personale in part time: n. 8
di cui donne: n. 7
di cui uomini: n. 1

REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI COMUNALI:

Adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 31.12.2010

In accordo con quanto previsto dalla normativa in materia il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente ed a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

Obiettivi generali:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane, favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere;
- favorire la crescita professionale, promuovendo l'inserimento delle donne nei servizi, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Obiettivi specifici:

- favorire l'operatività del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro ecc.);
- aumentare nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere e per la traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro, il tutto improntato anche sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai responsabili di servizio e dall'amministrazione;
- individuare servizi dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro implementazione e la loro diffusione;
- condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITA'

1 – Programmazione di forme di comunicazione periodiche (via e-mail e/o cartacea) rivolta alle dipendenti e ai dipendenti, sulle tematiche delle pari opportunità.

Obiettivi:

- diffondere una cultura di genere all'interno dell'Ente;
- recepire dati e informazioni;
- creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere.

Azioni:

- definizione dei contenuti specifici, attraverso comunicazioni periodiche specifiche e organizzate per temi;
- delineazione di un referente interno a cui fare riferimento rispetto ad eventuali segnalazioni e problemi relativi alle tematiche di genere (il Comitato Unico di Garanzia);
- attivazione di eventuali strumenti tecnici-informatici (newsletter, ecc).

Risultati attesi:

informazione capillare e diffusa, che contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione rispetto alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità. Nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

2 – Sviluppo di iniziative di formazione ed aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica di posizione organizzativa, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della “valorizzazione di genere”:

Obiettivi:

- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del “credito formativo”, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali (compatibilmente con le disposizioni normative in materia);
- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i ed a loro agio;
- dare attenzione alle posizioni organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi ed uffici.

Azioni:

- i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale, utilizzando le professionalità esistenti;
- predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare le situazione personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei Responsabili;
- avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle posizioni organizzative sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere.

Risultati attesi:

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

3 – Orari di lavoro:

Obiettivo:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azioni:

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;

- accoglimento di richieste di part time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- consolidamento della banca delle ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi.

Risultati attesi:

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

4 – Sviluppo carriere e professionalità

Obiettivo:

- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azioni:

- programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Risultati attesi: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

PERIODO DI REALIZZAZIONE:

Triennio: 2014/2016

Castelnuovo del Garda, li 11/3/14

Il Responsabile dell'Area
Economico Finanziaria ed Amministrativa
D.ssa Katia Serpelloni

