



COMUNE DI BROGLIANO

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 100

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciotto** del mese di **novembre**, alle ore **19:30** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risultano:

TOVO DARIO	SINDACO	Presente
TOVO PIETRO ORLANDO	VICE SINDACO	Presente
MONTAGNA SANTO	ASSESSORE	Presente
CIELO LARA CLELIA	ASSESSORE	Presente
PLECHERO MADRILENA	ASSESSORE	Assente

Partecipa alla seduta il **Segretario Comunale, CAPORRINO DOTT. ANTONIO**.
Il Sig. **TOVO DARIO**, nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.
Il Presidente chiede alla Giunta di deliberare in merito al seguente

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2020-2022.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le Amministrazioni Pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro;

DATO ATTO che, nel rispetto della normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO il D. Lgs. N. 198/2006 avente ad oggetto "*azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5), in particolare il comma 1 dell'art. 48 che così recita: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 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'articolo 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'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 due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."*

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro 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;

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 proposti in termini positivi;

DATO ATTO che il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), è stato costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 08.07.2013;

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione della persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro e individuare competenze di genere da valorizzare;

RITENUTO quindi di procedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disposto dalla normativa;

VISTO il vigente regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

VISTO l'art. 19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14/09/2000;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;
- i vigenti CCNL del Comparto Non Dirigenti Regioni ed Autonomie Locali;
- lo Statuto Comunale;

VISTO che sulla proposta di deliberazione sono stati espressi i pareri di cui all'art. 49 del T.U. approvato con d.lgs. n. 267/2000 come segue:

-si esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con d.lgs. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

lì, 14.11.2019

Il Responsabile del personale - parte giuridica

dott. Antonio Caporino

-si esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con d.lgs. 267/2000 in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento.

lì, 13.11.2019
economica

Il Responsabile del personale - parte

dott. ssa Mara Busato

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. **DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e si intendono qui di seguito riportate;
2. **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, **Allegato A)** alla presente deliberazione quale integrante e sostanziale;
3. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza mediante invio al seguente indirizzo consigliere.parita@provincia.vicenza.it ed alla Consigliera di Parità Regionale mediante invio al seguente indirizzo: consigliera.parita@regione.veneto.it;
4. **DI TRASMETTERE** altresì copia del presente provvedimento alle OO.SS ed alle R.S.U per opportuna conoscenza;
5. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento all'Ufficio Segreteria per la pubblicazione, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 33/2013, nella sezione:
 - "Amministrazione Trasparente - Provvedimenti - Provvedimenti di Organi di Indirizzo Politico";
6. **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza a procedere, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

- Albo on-line
- Ufficio demografico
- Ufficio ragioneria
- Ufficio segreteria
- Ufficio tecnico
- Ufficio tributi
- Assistente Sociale
- Polizia Locale
-

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

**IL PRESIDENTE
TOVO DARIO**

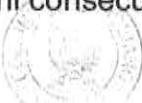


**IL SEGRETARIO COMUNALE
CAPORRINO DOTT. ANTONIO**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia del presente verbale viene pubblicata oggi 19 NOV 2019 all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

Li, 19 NOV 2019



**IL SEGRETARIO COMUNALE
CAPORRINO DOTT. ANTONIO**

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si dà atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco - oggi 19 NOV 2019 giorno di pubblicazione - ai Capigruppo consiliari - come previsto dall'art. 125 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000.

Li, 19 NOV 2019



**IL SEGRETARIO COMUNALE
CAPORRINO DOTT. ANTONIO**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio on-line del Comune ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D Lgs. 267/2000).

dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000.)

Li,

**IL SEGRETARIO COMUNALE
CAPORRINO DOTT. ANTONIO**

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso _____

Li,

**Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria
Nertempi d.ssa Maria Luisa**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020/2022 DEL COMUNE di BROGLIANO (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006)

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Le **azioni positive** sono misure temporanee 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. Sono misure "**speciali**" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali 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.

Il Comune di Brogliano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 08.07.2013 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il Comune si impegna a nominare, la/il Consigliera/e di Fiducia, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni pervenute al Comitato Unico di Garanzia.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 13/11/2019

Al 13.11.2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti: 15 + 1 (Segretario comunale in segreteria convenzionata)

Donne: 11

Uomini: 4 + 1 (Segretario comunale in segreteria convenzionata)

Schema di monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

a tempo indeterminato (escluso il Segretario com.)

Dipendenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	totale	percentuale
Uomini	0	2	2	4	26,66
Donne	3 (di cui n. 1 part- time)	6 (di cui 1 part-time)	2 (tutte part-time)	11	73,33
Totale	3	8	4	15	100,00

Responsabili di P.O.: 3 di cui 3 donna

Segretario Comunale: 1 uomo

n. 1 Donne in part-time

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, partendo dal **mantenimento e consolidamento** delle Azioni positive già realizzate, ad esempio, *in materia di flessibilità e di formazione diffusa del personale.*

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e discriminazioni attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.
- **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Sviluppo della carriera e della professionalità a favore dei dipendenti uomini e donne.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Brogliano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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.

Si impegna, altresì, a mantenere un adeguato grado di benessere organizzativo, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora, il senso di appartenenza all'Ente, la motivazione al lavoro ed il coinvolgimento verso un progetto comune.

Art. 3
Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 2)

Il Comune di Brogliano intende promuovere la crescita professionale di tutto il personale dipendente, tenuto conto delle esigenze di ogni settore, mediante la partecipazione a corsi di formazione compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio, senza discriminazione di genere. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 4
Ambito di azione: assunzioni
(OBIETTIVO 3)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Brogliano valorizza attitudini e capacità personali.

Verrà motivata adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)

Il Comune di Brogliano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione".

Il Comune di Brogliano continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Il Comune di Brogliano si impegna a mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

L'Ente ha sempre dimostrato attenzione al tema del part-time per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia da parte, in particolare, delle lavoratrici madri.

L'ufficio personale è a disposizione per qualsiasi informazione, rende disponibile l'eventuale modulistica (istanza di trasformazione del rapporto di lavoro) ed assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di *part-time* inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Per quanto possibile, verranno sostenute le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

L'Amministrazione favorisce, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

L'Ente (il Responsabile di Settore/gli Amministratori), su richiesta del dipendente, potrà valutare di concedere agevolazioni o flessibilità negli orari di servizio, compatibilmente con le esigenze del servizio stesso.

Mantenere per ciascun dipendente la possibilità di usufruire della flessibilità in entrata ed in uscita.

Favorire il *telelavoro* in presenza di particolari esigenze familiari o di salute.

Potenziare i permessi per l'accudimento dei figli (inserimento scolastico, colloqui scuola, visite mediche ecc.)

Art. 6

(OBIETTIVO 5)

AMBITO DI AZIONE: Sviluppo della carriera e della professionalità a favore dei dipendenti uomini e donne

Il Comune di Brogliano fornisce 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.

Utilizza sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e uniformi che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Affida gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, tenuto conto delle attitudini per il settore di competenza. Efficiente utilizzo della professionalità acquisite.

Art. 7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale: 01/01/2020 – 31/12/2022.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet Sezione Amministrazione Trasparente (Disposizioni generali) e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Brogliano.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

In presenza di particolari esigenze che dovessero insorgere nel periodo di vigenza del Regolamento si potrà procedere a proporre delle modifiche integrative al Regolamento stesso.