



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

SEDUTA DEL 14/04/2015

Del. Nr. 98

Oggetto:

Adozione piano azioni positive triennio 2015 - 2017.

FEDERICO VANTINI	Sindaco	Presente
DANIELE TURELLA	Vicesindaco	Presente
FRANCESCO BOTTACINI	Assessore	Presente
CHIARA ORTOLANI	Assessore	Presente
SABRINA VALLETTA	Assessore	Presente
SILVIA DE CARLI	Assessore	Presente

Presenti n. **6** Assenti n. **0**

Presiede il **Sindaco** Signor **FEDERICO VANTINI**.

Partecipa con funzioni di verbalizzante il SEGRETARIO GENERALE PRA' GIUSEPPE



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Proposta n.16985

Oggetto: Adozione piano azioni positive triennio 2015 - 2017.

Premesso che:

- la Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”, modificata dal d.lgs. n.196/2000 prevede che le PP.AA. *“...predispongono piani di azioni positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*;

- la Legge n. 246/2005 “Semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005”, all’art. 6 ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo *“per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell’individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (...) anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione Europea e nel rispetto dell’art. 117 della Costituzione”*;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’art.48 prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

- il summenzionato art.48 del D.Lgs. n. 198/2006, riformando l’art.7, c. 5 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

2. assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c. 1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D.Lgs. n.165/2001);

3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e), del medesimo D.Lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;

b) adottare atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

- c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Ricordato che l'articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. 165 del 2001, e precisamente l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", che introduce una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, disponendo:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2, in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante;

Atteso che per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili;

Considerato che:

- il D.Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di azioni positive;
- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni, specificando le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa, prescrivendo l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Richiamate:

- le deliberazioni G.C. n. 76 del 26/03/2014, ad oggetto "Costituzione del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

discriminazioni (C.U.G.)” e G.C. n. 119 del 14/05/2014, di sostituzione di un membro dello stesso;

- la deliberazione G.C. n. 129 del 21/05/2014, ad oggetto “Regolamento Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) - approvazione”;

- la deliberazione G.C. n. 40 del 01/02/2012, con la quale è stato approvato il Piano azioni positive per il triennio 2012/2014;

Viste le azioni positive proposte dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2015-2017 e contenute nel verbale n. 4 relativo all’incontro del 29/01/2015 (agli atti dell’ufficio personale);

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/”2012/INPR della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246”);

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico sull’ordinamento degli EE.LL);

Vista la L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Visto il D.Lgs. 1 aprile 2006, n. 198;

SI PROPONE

1) di approvare, per i motivi citati in premessa, il Piano delle azioni positive per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, allegato “A” al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2) di dare atto che l’attuazione del Piano citato avverrà in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle pari opportunità;

3) di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano;

4) di incaricare l’ufficio personale di dare informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all’art.10, c. 2, C.C.N.L. 01.04.2000 Regioni-Autonomie Locali;

5) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all’Albo pretorio e sul sito istituzionale sezione “CUG”, e reso disponibile a tutti i dipendenti;



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

6) di inviare copia del presente atto alla Consigliera regionale di parità effettiva per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

7) di designare responsabile del procedimento, ai sensi degli artt. 4 e 5 della Legge n. 241/1990, la sig.ra Monica Giacomazzi, funzionario dell'ufficio personale.

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione del Presidente;

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata;

Preso atto che:

- è stato espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del settore competente;

- è stato espresso parere favorevole di regolarità contabile da parte del responsabile del settore economico finanziario;

Considerata la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate, che si recepiscono nel presente provvedimento;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di cui in premessa, che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo.

Rilevata l'urgenza, il Presidente pone ai voti la proposta di immediata eseguibilità della delibera in argomento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

La proposta viene approvata con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 98 DEL 14.03.2015

Pareri ai sensi dell'art. 49 – comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

OGGETTO: Adozione Piano Azioni Positive triennio 2015 - 2017.

--

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole.

Lì, 14.04.2015

IL DIRIGENTE
Ufficio Personale
F.to Dott. Giuseppe Pra

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole

Lì, 14/04/2015

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
F.to Dott. Andrea Elifani



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Letto, confermato e sottoscritto.

II SINDACO
F.to Federico Vantini

II SEGRETARIO GENERALE
F.to Giuseppe Pra'

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 viene pubblicata in copia all'Albo Pretorio il per rimanervi 15 giorni consecutivi, e contestualmente ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n.267/2000 comunicata in elenco, ai Capigruppo Consiliari.

li, 29-04-2015

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Pra Giuseppe

ESECUTIVITA'

(X) è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

() è diventata esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 134 - comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

li, 29-04-2015

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Pra Giuseppe



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015 – 2017.

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 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 2015-2017.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

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

Azione positiva 1: 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.

Azione positiva 2: Programmare riunioni di Area con ciascun Dirigente/P.O. al fine di monitorare la situazione del personale, proporre iniziative formative specifiche in base alle

effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti e informare il personale su sistema di valutazione, performance, obiettivi e pianificazione.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti/ P.O. – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Finalità strategiche: 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.

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.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti/P.O. – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Finalità strategiche: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Aumentare la consapevolezza sulle tematiche di genere, favorendo una maggiore condivisione e partecipazione nell'Ente e sul territorio.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ad amministratori e dirigenti/funzionari dell'Ente.

Azione positiva 2: Partecipazione a bandi regionali sulle tematiche di pari opportunità e di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti/P.O. – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai cittadini e/o imprese.