


COMUNE DI OSPEDALETTO EUGANEO
PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 2 del 15/01/2018

C_G167 Comune di
OSPEDALETTO EUGANEO
Protocollo n° 0000919 del 20/01/2018
Titolo I
Classe 6

0201800009198

Oggetto:	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2018/2020.
-----------------	---

L'anno duemiladiciotto addì quindici del mese di Gennaio alle ore 18:15 presso la sede dell'Ente e nella solita sala delle adunanze, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Risultano presenti i Signori:

Nominativo	Qualifica	Presente	Assente
SCAPIN GIACOMO	Sindaco	X	
MORETTI RODOLFO	Vice Sindaco	X	
FRANCHIN EDUARD	Assessore	X	
PERUFFO CARLA	Assessore	X	
FERRARI GIULIA	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott. CARRARELLO GUIDO.

Constatato legale il numero degli intervenuti il Signor SCAPIN GIACOMO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita l'assemblea a discutere e deliberare sull'argomento in oggetto.

Oggetto: Adozione del Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2018/2020.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 198/2006 e successive modificazioni e integrazioni, che prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... (omissis), 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;

Visti gli articoli: 1, comma 1, lettera c) e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 s.m.i.;

Dato atto che, dall'esame della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna, risultano essere in servizio con contratti di lavoro a tempo indeterminato n. 9 donne su un totale di n. 16 dipendenti, di cui:

- n. 1 Responsabile apicale coperto da donna;
- n. 1 posto part-time coperto da donna;
- n. 1 posto part-time riservato alle categorie protette coperto da donna;

Visto lo schema di "Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2018/2020", allegato alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 - I comma - del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare il Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2018/2020, allegato alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre che copia della presente deliberazione venga trasmessa alle organizzazioni sindacali territoriali ed alle RSU dell'Ente;
3. di demandare al Responsabile del I Settore l'assunzione degli atti inerenti e conseguenti l'adozione del Piano ai sensi della normativa vigente.

Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole, stante l'urgenza a provvedere nel merito, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4 comma, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DECRETO LEGISLATIVO 267/2000 "TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI" E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI.

OGGETTO:	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2018/2020.
-----------------	---

Servizio proponente: RESP. SERVIZIO FINANZIARIO

1) Valutazione in rapporto alla regolarità tecnica e al corretto svolgimento dell'istruttoria del responsabile del servizio proponente: FAVOREVOLE .

Data, 12/01/2018

Firma del Capo Settore
del servizio proponente
RAG. MORO GIANCARLO

Allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 15.01.2018

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2018/2020

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Ospedaletto Euganeo vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.


Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente ognuno per la parte di propria competenza.

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

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (31 dicembre 2017), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	D Posizioni organizzative	C	B	A	Tot	%
Uomini	3	1	1	2	7	44
Donne	1	5	3	0	9	56
Totale	4	6	4	2	16	100

Si dà atto, pertanto, che attualmente non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 s.m.i., in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.



L'Ente, in occasione tanto di nuove assunzioni quanto di promozioni e in particolar modo in occasione di attribuzione delle posizioni organizzative, ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs n. 198/2006 dovrà tener conto che a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile dovrà essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- 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, dei cittadini e delle cittadine.
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione.
- Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Azione positiva: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende istituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 57 del D. Lgs 165/2001.

Il risultato atteso è una visibilità del Comitato all'interno dell'Ente ed una visibilità dell'Amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione.

A tal fine, è prevista la costruzione di una sezione dedicata ospitata all'interno del sito internet comunale, che riunisce le informazioni del Comitato Unico di Garanzia e che abbia come scopo l'informazione e la sensibilizzazione tramite la diffusione dei dati raccolti.



Progetto n. 2

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:

- *disciplina part-time;*
- *flessibilità orario.*

Azione positiva: Disciplina del part-time

All'interno dell'Ente sono già previsti n. 2 posti a part-time. Tali posti sono attualmente coperti da donne.

Le percentuali dei posti disponibili vengono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione del part-time.

Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, 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.

Promuovere 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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

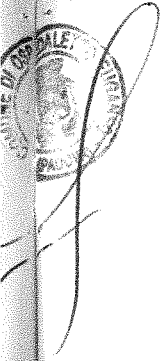
L'Ente mantiene la flessibilità di orario in entrata ed in uscita, già prevista nel CCDI Particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Progetto n. 3

Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione.

Azione positiva: Formazione

La formazione è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla continua crescita professionale dei dipendenti inseriti in



ogni categoria di appartenenza.

E' rilevante il ruolo della formazione in ordine alla valorizzazione delle risorse umane ed alla qualificazione delle professionalità.

Annualmente si assicurano quote di risorse finanziarie da destinare alla formazione per i dipendenti che partecipano ad interventi formativi settoriali e corsi di aggiornamento a seguito di innovazioni legislative e tecnologiche.

Nella formazione si cerca di garantire una partecipazione femminile pari alla percentuale di donne che lavorano nell'ente, sul totale degli occupati dell'Ente stesso come richiesto dalle direttive relative alla formazione dei lavoratori occupati..

Gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

Progetto n. 4

Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

Azione positiva: Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

Al fine di procedere all'individuazione delle competenze di genere, al miglioramento della produttività e del clima lavorativo, saranno raccolti proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità, che saranno analizzati dal Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, nei luoghi di affissione destinati ai lavoratori e sul sito internet del Comune.

Deliberazione N° 2 del 15/01/2018

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
SCAPIN GIACOMO



IL SEGRETARIO
Dott. CARRARELLO GUIDO

Reg. Pubbl. N° 25

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia del presente verbale viene pubblicata all'albo pretorio on-line per 15 giorni consecutivi dal 20 GEN. 2018
Contestualmente all'affissione all'albo la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. n. 267/2000.

Li 20 GEN. 2018

IL SEGRETARIO
Dott. CARRARELLO GUIDO



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suesata deliberazione pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, E' DIVENUTA ESECUTIVA, per decorrenza del termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione, ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000, in data

Li

IL SEGRETARIO
Dott. CARRARELLO GUIDO