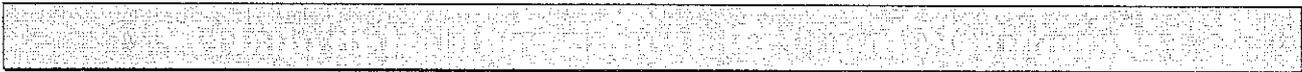


COMUNE DI CASIER

(PROVINCIA DI TREVISO)

ORIGINALE
Deliberazione nr. 90 del 30-08-2012



OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2012/2014

L'anno duemiladodici addì trenta del mese di agosto alle ore 12:00, nella sala delle adunanze del Comune di Casier, formalmente convocata la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

MARZULLO DANIELA	SINDACO	A
FRANCESCHIN GRAZIELLA	VICESINDACO	P
CALMASINI PAOLO	ASSESSORE	A
GIURIATI MIRIAM	ASSESSORE	P
GUARDATI SIMONA	ASSESSORE	P

Presenti: 3 - Assenti 2

Presenti - Assenti

Partecipa il Segretario Generale Supplente FERRARI GIORGIO

Il Presidente, FRANCESCHIN GRAZIELLA, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita gli assessori a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le seguenti fonti normative:

- Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- art. 1 comma 1 lettera c) - art. 7 comma 1 - art. 57 del D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro rispettivo ambito la rimozione di ogni ostacolo che impedisca la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

PRESO ATTO che la mancata adozione del piano comporta l'impossibilità per l'ente inadempiente di procedere a nuove assunzioni, comprese quelle relative alle categorie protette;

RITENUTO pertanto di dover procedere all'adozione di un piano di azioni positive per il personale del Comune di Casier al fine di ottemperare alla normativa citata;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano Triennale di Azioni Positive 2012 – 2014 in tema di pari opportunità tra uomini e donne, rivolto al personale del Comune di Casier, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante (All. "A"), ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 246/2005";
- 2) di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere a carico dell'Ente;
- 3) di comunicare il presente atto a tutti i Responsabili di Settore affinché lo rendano noto a tutto il personale;
- 4) di diffondere il presente atto tramite la pubblicazione all'Albo Pretorio e sito istituzionale del Comune di Casier (Operazione Trasparenza);
- 5) di trasmettere copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Treviso;
- 6) di dichiarare, con successiva votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2012-2014

PREMESSA

Il Comune di Casier sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nell'organizzazione del Comune di Casier è presente una forte componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

OBIETTIVI

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Casier si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

1. costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni entro l'anno 2012;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e professionale;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

ORGANICO DELL'ENTE

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.08.2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D – P.O.	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Uomini	2	1	6	7	16
Donne	1	3	14	6	24
Totale	3	4	20	13	40

Da detta analisi risulta importante il percorso intrapreso dall'Ente con l'adozione del presente piano al fine di ristabilire l'equilibrio tra i generi, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore alla spesa del personale.

AZIONI POSITIVE

OBIETTIVO 1 – COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

L'Ente nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 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 e dall'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al Lavoro).

OBIETTIVO 2 – ASSUNZIONI

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di Concorso e di Selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente 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 nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

OBIETTIVO 3 – 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.

Attualmente 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.

OBIETTIVO 4 – FLESSIBILITA' DI ORARIO

L'Ente intende facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o comunque alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le OO.SS. forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e le richieste dei dipendenti.

DURATA

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

PARERE

(Art. 49 D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000)

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria, i sottoscritti esprimono il seguente parere:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole

li, 30-08-2012

Il Responsabile del Settore Finanziario
MACCORIN GIULIA

Il Responsabile del Procedimento

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole

li, 30-08-2012

Il Responsabile del Settore Interessato
IL SEGRETARIO GENERALE SUPPLENTE
FERRARI GIORGIO

Il Responsabile del Procedimento:

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
FRANCESCHIN GRAZIELLA



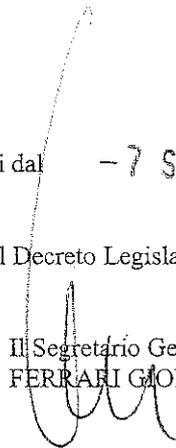
Il Segretario Generale Supplente
FERRARI GIORGIO



CERTIFICAZIONE

- la presente deliberazione di Giunta Comunale n. **90** del **30-08-012**;
- viene inserita all'Albo Pretorio Comunale online per 15 giorni consecutivi dal **- 7 SET. 2012** a norma dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69;
- viene comunicata ai Capigruppo Consiliari come previsto dall'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Generale Supplente
FERRARI GIORGIO



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva per affissione all'albo per 10 giorni senza opposizioni.

Casier, li 16 OTT. 2012

Segretario Generale

