

# COMUNE DI BUTTAPIETRA

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

Reg. Deliberazioni  
Numero 4 Del 20-01-2016

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 - 2018

L'anno **duemilasedici** addì **venti** del mese di **gennaio** alle ore **18:30**, a seguito di regolari inviti, si è riunita la Giunta Comunale come in appresso.

<b>P</b>	<b>MURARO ALDO</b>	<b>SINDACO</b>
<b>A</b>	<b>MORETTO SARA</b>	<b>VICE SINDACO</b>
<b>P</b>	<b>BERTAGNOLI FILIPPO</b>	<b>ASSESSORE</b>
<b>P</b>	<b>BERTUCCO EDOARDO</b>	<b>ASSESSORE</b>
<b>P</b>	<b>FORMIGARI LUCA</b>	<b>ASSESSORE</b>

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, ABRAM PAOLO.

Il Signor MURARO ALDO nella sua veste di SINDACO, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, pone la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 e s.m.i le pubbliche amministrazioni 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;
- ai sensi dell'art. 42, comma 2<sup>a</sup> dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
  - ⇒ eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
  - ⇒ favorire la diversificazione delle scelte professionali in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
  - ⇒ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - ⇒ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

**Dato atto** pertanto che, con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale intende favorire 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:

- ⇒ alla partecipazione ai corsi di formazione professionale;
- ⇒ agli orari di lavoro;
- ⇒ all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- ⇒ all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

**Dato atto** inoltre che 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, dovranno 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;

**Considerato** che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, alla data del **31.12.2015**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

### Lavoratori di ruolo

Categoria-Posizione economica	Donne Tempo pieno	Donne Part-time	Uomini Tempo pieno	Uomini Part-time	Totale Donne	Totale Uomini	% Donne	% uomini
Segretario			1		0	1		

D4 ACC. D1	1				1	0		
D3 ACC D1	1				1	0		
D2 ACC. D1	1				1	0		
D1	2	1 (83,34%)	1		3	1		
<b>Totale cat. D</b>					<b>6</b>	<b>2</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>
C5		2 (83,34%)	1		2	1		
C4	1				1	0		
C3			1		0	1		
C2	2		1		2	1		
C1			1		0	1		
<b>Totale cat. C</b>					<b>5</b>	<b>4</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>
B7 ACC B3			1		0	1		
B6 ACC B1	1				1	0		
B5 ACC B1			1		0	1		
B3			1		0	1		
<b>Totale cat. B</b>					<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>
<b>TOTALI</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

**Verificato** pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n.198, in quanto i dati sopra esposti evidenziano che le donne sono presenti in questo ente in numero prevalente e ricoprono posti in organico di medio-alto profilo;

**Dato atto** inoltre che in relazione alle progressioni di carriera alla formazione e alle condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne;

**Ritenuto**, pertanto, di approvare, in ossequio alla normativa sopra citata, il piano delle azioni positive relativo al **triennio 2016-2018**;

**Dato atto** che in caso di mancato adempimento nell'adozione del presente Piano, si applica l'art. 6, 6<sup>a</sup> comma, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i;

## D E L I B E R A

- 1) **DI APPROVARE** il "Piano delle azioni positive **triennio 2016-2017-2018**" come di seguito descritto:

Con il presente piano triennale si intende:

- ⇒ garantire il mantenimento dell'attuale equilibrio occupazionale tra uomini e donne nei ruoli di rilievo;
- ⇒ favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- ⇒ garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale.

a) **Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità:**

**obiettivo:** promuovere la diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

**Azioni positive:**

- organizzare riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive";
- pubblicare e diffondere il "*Piano di Azioni Positive*" e i risultati sul monitoraggio della realizzazione;
- organizzare incontri, seminari ed appuntamenti formativi sull'argomento delle pari opportunità.

**b) Formazione ed aggiornamento**

**obiettivo:** migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, si provvederà a programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi. Le conoscenze acquisite dal personale dipendente potranno essere utili per uno sviluppo di carriera e/o l'assunzione di incarichi.

**Azioni positive:**

- analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti favorendo la possibilità di partecipazione ai corsi di formazione qualificazione e specializzazione.

**c) Conciliazione tempi di vita e di lavoro:**

**obiettivo:** favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, 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.

**Azioni positive:**

Compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative vigenti l'Amministrazione si impegna:

- a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario;
- a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- a monitorare e analizzare le richieste/concessioni di part-time in relazione al livello, alla motivazione, alla distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, etc..;
- a prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- a promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

**d) Sviluppo carriera 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, creando un ambiente

lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azioni positive:**

- prevedere, nelle selezioni che verranno effettuate per assunzioni, progressioni di carriera, incarichi e qualunque altra attribuzione di incentivi economici o di carriera, l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere.
- garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere.

**e) Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale (**2016/2018**).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

- 2) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267, che testualmente recita: "4. Nel caso di urgenza le deliberazioni del Consiglio o della Giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti."
- 3) **DI INVIARE** il presente provvedimento alla Consigliera di parità della provincia di Verona.

**COMUNE DI BUTTAPIETRA**  
PROVINCIA DI VERONA

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE**

n. 4 del 14-01-2016

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 - 2018**

UFFICIO PROPONENTE: UFFICIO PERSONALE

---

**PARERE: Favorevole** REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to GAZZANI ELENA

15-01-016

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 - 2018**

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
F.to MURARO ALDO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to ABRAM PAOLO

---

Rep. n.34

Il presente atto, composto di n. \_\_\_\_\_ pagine, è copia conforme all'originale ed un esemplare dello stesso è stato affisso all'Albo Pretorio il 21-01-2016 e vi rimarrà per la durata di 15 gg. consecutivi.

Lì 21-01-2016

**IL MESSO COMUNALE**  
F.to TOFFALI ENZO

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
F.to COLTRO TIZIANA

---

Il sottoscritto **RESPONSABILE DEL SERVIZIO**, visti gli atti d'ufficio

**A T T E S T A**

che la presente deliberazione:

E' stata comunicata con lett. N. 538 del 21-01-2016 ai Sig.ri Capigruppo consiglieri (art. 125 del T.U.E.L.)

**CHE la presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA il 01-02-2016**  
decorsi 10 gg. dalla data d'inizio della pubblicazione (art. 134 del T.U.E.L.)

Lì 01-02-2016

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
F.to COLTRO TIZIANA