

Comunicata ai Capigruppo consi-
liari con prot. n. _____ in
data _____

COPIA



COMUNE DI LOREO
PROVINCIA DI ROVIGO

DELIBERA N. 39

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 27 Aprile 2016

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2016 - 2018.-

L'anno **duemilasedici**, addì **ventisette** del mese di **aprile** alle ore **22.30** nella Residenza municipale in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

- | | | |
|----|-------------------------|-----------|
| 1) | GASPARINI Moreno | Sindaco |
| 2) | GALDIOLO Andrea | Assessore |
| 3) | DONI Alberto | Assessore |
| 4) | ERDMANN Stefania | Assessore |
| 5) | BERTO Luciana | Assessore |

Presente	Assente
P	
P	
P	
P	
P	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Sig.ra **Dott.ssa Emanuela FINESSO**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. **GASPARINI Moreno** nella sua qualità di Sindaco-Presidente, stabilisce l'ordine del giorno della riunione che comprende l'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici 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 nel lavoro tra uomini e donne;
- la materia era già disciplinata dai CCNL 14.09.2000 che all'art. 19 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in azioni positive a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL 21.01.2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing;
- punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero dei diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- il D.Lgs.vo 03.08.2009 n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs.vo 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel Documento di Valutazione Rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
 - valorizzazione ed ascolto delle persone;
 - attenzione ai flussi informativi;
 - relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
 - operatività e chiarezza dei ruoli;
 - equità nelle regole e nei giudizi;
- l'art. 21 della Legge 183/2010 ha portato importanti modifiche al D.Lgs.vo 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";
- la Direttiva 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità disponeva "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";
- le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione di G.C. n. 83 del 27.08.2013 si approvava il Piano delle azioni positive per le Pari Opportunità per il triennio 2013/2015;
- attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intendeva consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno;

VISTO che ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato suddiviso per categorie e per genere è la seguente:

Lavoratori	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C1	Cat. D1	Totale
Donne	4	0	0	2	6
Uomini	2	3	2	3	10
Totale	6	3	2	5	16
% Maschi					62,50%
% Femmine					37,50%

CONSIDERATO CHE l'organizzazione del Comune di Loreo vede una presenza femminile rispetto a quella maschile come sopra riportata, e che la presenza femminile nella posizione apicali (personale di categoria D con incarico di posizione organizzativa) è pari al 50%;

VISTO che il competente Servizio Personale, ha disposto una Bozza di Piano di Azioni Positive per il triennio 2016-2018;

FATTO PRESENTE, altresì, che il Piano, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, sarà trasmesso alle R.S.U.;

ACQUISITI i pareri favorevoli resi dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n.267/2000;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 trattasi di esclusiva competenza della Giunta Comunale;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio le deliberazioni adottate dalla Giunta devono essere trasmesse in elenco ai capigruppo consiliari;

CON voto unanime dei presenti e votanti espresso nei modi e termini di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare il **Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità** che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (**allegato A**);
- 2) di stabilire che il Piano ha durata per il triennio 2016-2018 dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diverrà esecutivo decorsi 30 giorni dalla trasmissione alle Consigliere di Parità territorialmente competenti e alle R.S.U. aziendali per eventuali pareri e rilievi;

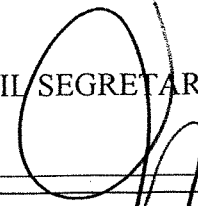
- 3) di stabilire che il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti;
- 4) di impegnare l'Amministrazione a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



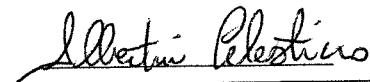
IL SEGRETARIO



REFERTO DI PUBBLICAZIONE N. 451

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno 23 MAG. 2016 ove resterà per 15 giorni consecutivi (art. 124 – comma 1° del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267).

IL MESSO COMUNALE



La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.lgs. 267/2000, il giorno _____

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°).

IL SEGRETARIO

Data _____