

UNIONE COMUNI DEI COLLI EUGANEI

ARQUA' PETRARCA - BAONE - CINTO EUGANEO
Provincia di Padova

--=00000=--

GIUNTA

N.	12
del	13-03-2018

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Oggetto: ART. 48 D. LGS. 198/2006 - PIANO TRIENNALE 2018-2020 DELLE AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE COLLI EUGANEI.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **tre dici** del mese di **marzo** alle ore **19:30** nella sede municipale di: **Arqua' Petrarca**, si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni dei Colli Euganei nelle persone dei Signori:

TREVISAN LUCIO
ZAMPIERI LUCIANO
CALLEGARO LUCA

Presenti/Assenti

Presente
Presente
Presente

(P)resenti 3 (A)ssenti 0

Assiste alla seduta, in qualità di Segretario verbalizzante, il Sig. **BERTON VALENTINO - Direttore - Segretario** dell'Unione dei Comuni dei Colli Euganei. Il Sig. **TREVISAN LUCIO, in qualità di PRESIDENTE**, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 - comma 1 - D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Certifico, io sottoscritto Messo dell'Unione, che copia del presente verbale viene pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio dell'Unione dei Comuni dei Colli Euganei per la durata di quindici giorni dal**16 APR 2018**.....

Addi **16 APR 2018**

N° 182 Registro atti pubblicati

Il Messo dell'Unione
F.to Oriundi Antonella

**Oggetto: Art. 48 del D.Lgs. 198/2006. Piano triennale 2018-2020 delle azioni positive per l'Unione Colli Euganei.
proposta di deliberazione**

Rilevato che il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma della Legge 28/11/2005, 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 aventi lo scopo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", 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 e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Richiamata:

- la propria precedente deliberazione n. 61 del 29/10/2015, esecutiva, con la quale si è approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017;
- la successiva deliberazione n. 56 del 30/06/2016, esecutiva, con la quale è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) quale organo per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Considerato che dovendo provvedere ad approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, opportunamente rivisto ed aggiornato, lo stesso in data 23/02 u.s. è stato trasmesso al CUG per l'acquisizione del prescritto parere che si è concretizzato con silenzio-assenso in data 12/03/2018 essendo decorso il termine ultimo senza siano pervenute osservazioni/proposte/integrazioni;

Preso visione dunque del Piano così come predisposto dal Direttore /Segretario Uce Responsabile ad interim del Settore Autonomo Risorse Umane, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente - allegato sub. 1) qui accluso per formare parte integrante e sostanziale;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Visto il D. Lgs. 30.03.2001 n. 165;

Visto l'art. 21 della Legge 04.11.2010 n. 183;

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D. Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto l'art. 21 della Legge 04.11.2010 n. 183;

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il parere in ordine alla proposta di deliberazione presente, per quanto concerne la regolarità tecnica, favorevole, espresso e contenuto nel documento agli atti e da inserire nell'atto presente, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 2000/267;

si propone:

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246"- all. sub.1;
3. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Padova per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza, e delle Organizzazioni Sindacali;
4. di dar mandato al settore Risorse Umane/Ufficio del Personale per l'esecuzione del presente provvedimento e del Piano, nonché per gli adempimenti connessi ivi compresa l'informazione in merito all'adozione presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267, con espressa unanimemente favorevole votazione.

LA GIUNTA

ESAMINATA la proposta la ritiene meritevole di approvazione come sopra redatta con accluso il Piano - all. 1);

Con voti favorevoli unanimi resi nei modi di legge,

DELIBERA

1) la proposta è approvata ad ogni effetto;

2) è dato mandato ai settori - uffici competenti per l'esecuzione;

3) è approvata la dichiarazione di immediata eseguibilità con espressa votazione unanimemente favorevole, ai sensi dell'art. 134, ultimo comma del TUEL.



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 01/01/2018 - 31/12/2020

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 2018-2020.

Con il presente Piano, l'Unione Colli Euganei 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.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener 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.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Unione Colli Euganei alla data del 31/12/2017 ha una equa distribuzione di personale tra uomini e donne, come si evince dalla tabelle che segue:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1	1		1
B2	1		1
B3 PEO	1	1	2
B6 PEO		1	1
B6	1		1
B7	1		1
C1		2	2
C2	1	2	3
C4	2	3	5
C5	2	3	5
D1		1	1
D2		2	2
D3 PEO	1	1	2
D4 PEO	1	1	2
D5 PEO	2		2
TOTALE	15	17	31

I Responsabili dei Settori, di ruolo, con Posizione Organizzativa, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107, c. 2, del Tuel, sono cinque di cui due donne. Si dà quindi atto che per il momento non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio 2018-2020 l'Unione dei Comuni dei Colli Euganei intende realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati.

1. Formazione

Garantire un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando la dovuta attenzione alle tematiche delle pari opportunità anche in convenzione con altri Enti, con le seguenti azioni:



UNIONE DEI COMUNI "COLLI EUGANEI"

Provincia di Padova

ARQUA' PETRARCA – BAONE – CINTO EUGANEO

- verranno programmati corsi di formazione "in house", allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti e garantire l'aggiornamento del personale ad ampio raggio;
- organizzazione dei corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;
- i percorsi formativi saranno organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori allo scopo di non ostacolarne la partecipazione.

2. Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing e parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro a tutti i lavoratori/trici.

Il funzionamento, i compiti e la durata sono stabiliti dal "Regolamento per il funzionamento del C.U.G. dell'Unione Colli Euganei" approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 14 del 28/02/2017.

3. Informazione

Diffondere la cultura della sostanziale uguaglianza tra uomo e donna, attraverso la seguente azione:

realizzare, nel sito istituzionale, una sezione apposita denominata "pari opportunità" contenente il presente Piano delle Azioni Positive, i componenti del C.U.G. ed il suo regolamento, info, l'indicazione di link attinenti alla tematica ed altre notizie utili.

4. Telelavoro

Prevedere l'utilizzo dello strumento del telelavoro, da inserire nell'ordinamento dell'Ente, per conciliare le esigenze lavorative dell'Ente con le necessità e le esigenze familiari e personali del lavoratore, attraverso le seguenti azioni:

- facilitare la presentazione dei progetti di telelavoro;
- approvare tempestivamente, nei limiti del regolamento, i progetti presentati dai dipendenti interessati;

5. Gestione delle assenze

Consentire una fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- la verifica costante che siano offerte ed applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e i casi di maggiore bisogno di protezione sociale (L. 104 sull'handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita).

6. Misurazione e valutazione delle performance

Assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali proponendo le seguenti azioni:

- verifica dell'equa ripartizione di premi e incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa e a delineare gli obiettivi strategici individuali;
- massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità, articolati su più gradi.

7. Benessere lavorativo

Verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attuando le seguenti azioni:

- predisposizione di un questionario atto a rilevare eventuali situazioni di disagio psichico e fisico;
- somministrazione a tutti i dipendenti del questionario in forma anonima, al fine di verificare eventuali situazioni di disagio;
- adozione interventi mirati ad eliminare o quanto meno ridurre i disagi eventualmente rilevati.



UNIONE DEI COMUNI "COLLI EUGANEI"

Provincia di Padova

ARQUA' PETRARCA - BAONE - CINTO EUGANEO

8. Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio

Verrà sottoposta all'attenzione del C.U.G. la predisposizione di un documento con il contributo dello stesso C.U.G. (ad. es. una circolare interna) che incoraggi il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi come "persone" anziché "uomini", "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori" o evitando, ad esempio, il titolo di "signora" quando può essere sostituito il titolo professionale). Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 D.P.C.M. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

9. Altre Azioni Positive specifiche

a) Orario di lavoro

Saranno valutate da Responsabili dei Settori soluzioni per particolari, temporanee e circostanziate necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra le primarie esigenze di servizio dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Il Provvedimento di concessione verrà adottato dal Segretario/Direttore previo parere del Responsabile del Settore cui è assegnato il dipendente.

b) Ferie e permessi

Occorre favorire agevolazioni per il miglior utilizzo delle ferie o dei permessi nel rispetto delle vigenti norme a favore delle persone che rientrano in servizio, dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedi parentali o in presenza di particolari situazioni familiari o personali.

c) Sviluppo carriera e professionalità

I percorsi formativi sono rivolti sia al personale femminile che a quello maschile. I sistemi premianti selettivi sono gestiti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

d) Commissioni di concorso e Bandi di selezione

In ogni Commissione di concorso o di Selezione è assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di concorso o selezioni per assunzioni di personale, è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomo e donna senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2018-2020). Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

La verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex-post del presente Piano verrà affidata al C.U.G., che periodicamente si riunirà anche al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione del piano medesimo.



UNIONE DEI COMUNI DEI COLLI EUGANEI

Provincia di Padova

Oggetto: ART. 48 D. LGS. 198/2006 - PIANO TRIENNALE 2018-
2020 DELLE AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE COLLI EUGANEI.

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

REGOLARITA' TECNICA

(artt. 49 e 147-bis / TUEL- D.Lgs. 18.8.2000, n. 267)

In merito alla proposta di deliberazione in oggetto indicata, il sottoscritto Responsabile del servizio, esprime parere: favorevole

Lì 13/03/2018

Il Responsabile del Servizio
F.to BERTON VALENTINO

IL PRESENTE VERBALE VIENE LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO COME SEGUE.

Il Presidente
F.to TREVISAN LUCIO

Il Segretario
F.to BERTON VALENTINO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Unione dei Comuni dei "Colli Euganei", **E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** in data: ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267.

Baone,

Il Responsabile del Servizio

F.to

UNIONE dei COMUNI – COLLI EUGANEI

(art.32 del TUEL – D.L.gs.18.08.2000 n.267)
Piazza 25 aprile 1 – 35030 **BAONE** (Padova)

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Baone, li 16 APR 2018

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SERVIZIO

