



N. 731
 Pubblicato all'Albo Comunale
 Dal 1 NOV. 2013 al 25 NOV. 2013
 Il Messaggio Comunale

originale

Comune di Breganze

Provincia di Vicenza



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 54 del 07/11/2013

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 AI SENSI ART 48 D.LG.S 198/2006

L'anno 2013, il giorno 07 del mese di **NOVEMBRE** presso il Municipio comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente/Assente
COVOLO Silvia	Sindaco	Presente
STEFANI Massimo	Vice Sindaco	Presente
DALLA VALLE Ivan	Assessore	Presente
CELLERE Elena	Assessore	Presente
FINETTI Federico	Assessore	Presente

Presenti: 5 Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Merli dott.ssa Emanuela**.

L'Avv. Silvia COVOLO in qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 AI SENSI ART 48 D.LG.S 198/2006

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2013/2015 proposto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Breganze, nominato con proprio atto nr 38/2013, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, dal solo Segretario comunale, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
 - il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in particolare l'art 20 e seguenti ove tratta del CUG;
 - il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
 - il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;
- Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;

2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2013/2015, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);

3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. DI DARE mandato alla delegazione trattante di parte pubblica ad esperire per il suddetto piano triennale delle azioni positive triennio 2013/2015, le dovute relazioni sindacali;

5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione web a ciò appositamente dedicata;

6. DI INVIARE copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza mediante invio al seguente indirizzo: consigliere.parita@provincia.vicenza.it ed alla Consigliera di parità Regionale mediante invio al seguente indirizzo: consigliera.parita@regione.veneto.it;

7. DI DICHIARARE, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI BREGANZE (VI)

COMITATO UNICO DI GARANZIA PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015

PREMESSA.

La normativa di riferimento.

Nell'ambito delle finalità espresse dalle seguenti norme che si riportano di seguito:

- Legge 10.04.1991 nr 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche".
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva n 2006/54/CE relativa al principio delle parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- D.Lgs. 09 aprile 2008, nr 81 recante disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e D.Lgs. 3 agosto 2009, nr 106 recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D.Lgs. 27 dicembre 2009, nr 150 recante attuazione della Legge 4 marzo 2009, nr 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo 4 novembre 2010 n. 183 art 21 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- La Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art 28 c. 1bis del D.Lgs. 81/2008 e s.m.ed i.;
- Legge 23 novembre 2012 n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte e degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nelle composizioni delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale;
- la Direttiva 25 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le pari opportunità "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

A mente quindi della su-riportata normativa che tende a "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" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed 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, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione

professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”, il CUG propone, ai fini dell’adozione da parte dell’Amministrazione Comunale, il presente piano di azioni positive per il triennio 2013-2015.

Con il presente piano triennale delle Azioni Positive l’Amministrazione Comunale 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.

Cos’è un piano delle azioni positive?

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

Il DLgs. n. 198 del 11.04.2006, all’art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna. Di conseguenza le azioni positive devono mirare al conseguimento delle condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente, uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale; valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Nel corso del triennio si vuol proporre, all’Amministrazione Comunale, di programmare quelle azioni positive che mirano al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1 – Formazione, salute e benessere

Obiettivo 2 – Conciliazione

Obiettivo 3 – Informazione

L’art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6, della Legge n. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del DLgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in ‘azioni positive’ a favore delle lavoratrici”.

Il piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. 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.

La funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali e che partendo dal campo del lavoro estendano gli effetti anche oltre. Azioni positive possono essere pertanto svolte nel campo dell’informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile sia direttamente che indirettamente.

A tal fine, è stato elaborato il presente piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi. Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

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.

A tal fine si prevede di creare apposito indirizzo mail denominato cug@comune.breganze.vi.it

Situazione attuale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Cat. D.3	Cat. D.1	Cat. C	Cat. B.3	Cat. B1	Cat. A	Totale
Donne	0	2	12	2	2	3	21
Uomini	1	3	6	4	6	1	21
Totale	1	5	18	6	8	4	42
%donne	0%	40%	66,66%	33,33%	25%	75%	50%
Part/time	0	1	3	1	0	3	8

Come si può evincere dalla tabella suesposta nel totale le donne occupate sono pari al 50% in parità con la forza lavoro maschile. Ma se si analizza la distribuzione nelle diverse categorie professionali possiamo notare che il divario, secondo le disposizioni di legge, lo rileviamo nelle categorie D3 ed B1.

Analisi del Part time.

Tra i 42 lavoratori occupati i part time, nati tali, sono in totale 3 di cui 2 donne ed 1 uomo; i lavoratori ai quali è stato concesso il part time sono in totale 5, tutte donne.

I lavoratori assunti come categorie protette sono 2, successivamente poi un lavoratore è stato riconosciuto come appartenente alle categorie protette. Ora risultano essere in totale 3 di cui 2 uomini e una donna e solo 1 a full time.

Attualmente sono 3 i lavoratori che godono dei permessi di cui alla legge 104/92

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	Donne	Uomini	Totale
Vice-Segretario	1	0	1
Responsabili di Area	1	4	5
Totale	2(*)	4	6(*)

(*) Un Responsabile di Area è incaricato della funzione di Vice Segretario Comunale.

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra generi nel totale non inferiore a due terzi.

Al momento, quindi, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini ed a valorizzare le caratteristiche di genere.

Situazione attuale sulla formazione

Il CUG è a conoscenza dei vincoli che la normativa vigente ha paradossalmente posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti locali. Nonostante ciò si invita l'ente a proporre e consentire sempre più ogni anno ai propri dipendenti di partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che, se promossi, interni.

L'ente ha aderito al corso master di formazione promosso dall'ANCIVeneto con la possibilità della partecipazione gratuita da parte dei dipendenti enti locali su temi diversi di importante aggiornamento professionale anche per le tante novità che il legislatore approva continuamente.

Nel 2012 inoltre sono stati organizzati presso la sede comunale due corsi di formazione sul tema del bilancio e patto di stabilità, aperta agli altri enti limitrofi, ai quali hanno partecipato due dipendenti ed il Sindaco per il comune di Breganze e tanti altri dipendenti degli comuni vicini; inoltre sono stati autorizzati 12 dipendenti comunali a partecipare a giornate di formazione nei diversi campi su materie di prima necessità inerenti gli aggiornamenti legislativi intervenuti nelle diverse competenze

professionali. Per un totale di spesa imputata a bilancio 2012 di euro 1.278,51 che costituisce pressoché il limite massimo spendibile ossia pari ad euro 1.380.00.

Altri corsi di formazione gratuiti sono stati partecipati dai dipendenti comunali. Di questa categoria non si conoscono i numeri.

Come CUG tuttavia si informa l'Amministrazione Comunale che sarà sempre più rilevante che i piani di formazione annuali, nonostante l'esiguità delle risorse, tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure che hanno un orario di lavoro part time.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013- 2015

Per ciascuno degli obiettivi generali programmati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Obiettivi del Piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

- a) **Formazione:** usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- b) **rimuovere eventuali ostacoli** che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- c) **Conciliazione:** 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 dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- d) **Benessere:** attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- e) **Informazione:** promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2. Progetti ed azioni positive da attivare

Anno 2013 - Progetto n. 1

Formazione: Valorizzare il potenziale femminile nella missione dell'Ente

Azione positiva: nei primi sei mesi di vigenza del piano, formazione ai componenti del CUG

Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna.

Anno 2014 e 2015 - Progetto n. 2

"Conciliazione: 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 attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario non a scapito ma in sinergia del servizio che si deve rendere all'ente ed alla comunità civile".

Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti

dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro. In tal senso prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo un periodo di congedo.

Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time, ingressi ed uscita in flessibilità orario di mezz'ora) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap e per periodi limitati di tempo fino ad eliminare la momentanea difficoltà contemperando parimenti le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione positiva: progetto di flessibilità per i dipendenti a tempo pieno e indeterminato, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (solo a titolo di esempio: familiari di persone con handicap grave accertato ai sensi della legge 104/92, genitori di figli, anche affidatari o adottivi, di età inferiore a 11 anni; familiari affetti da gravi patologie documentate, che richiedono terapie salvavita, etc.) per un periodo limitato (ad esempio un anno) da correlare con il permanere delle condizioni di lavoro.

Azione positiva -Servizi alla prima infanzia

Il Comune di Breganze ha in essere un accordo per il Nido Integrato con l'IPAB La Pieve. Il CUG intende proporre all'Amministrazione Comunale l'inserimento nelle future convenzioni che regolano tali rapporti una norma che offra la possibilità ai dipendenti comunali di partecipare alle liste di accesso al nido anche se non residenti nel territorio comunale

Progetto n. 3

Benessere: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente:

Azione positiva: programmare progetti di "sostegno" alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che, ai sensi della riforma Fornero, hanno visto posticipata l'uscita dal lavoro.

Azione positiva: programmare incontri rivolti ai Responsabili di area per individuare e migliorare l'ambiente lavorativo e garantire il migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione del personale.

Azione positiva: promuovere la sicurezza e i rischi dell'ambiente di lavoro. Prevenire lo stress da lavoro correlato agendo sull'organizzazione delle aree e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore.

Progetto 4

Informazione: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità e del benessere dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro

Azione positiva: Al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, programmare incontri di sensibilizzazione ed informazione , dopo la formazione dei componenti del CUG, rivolti ai dipendenti relativi alle strategie di comunicazione all'interno dei servizi e verso i cittadini.

Azione positiva: Informare i cittadini sui temi delle pari opportunità anche attraverso la pubblicazione del presente piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune e la creazione di apposito indirizzo mail cug@comune.breganze.vi.it

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i tutti i Settori/Servizi/Uffici dell'ente, in particolare l'Ufficio delle Risorse Umane.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

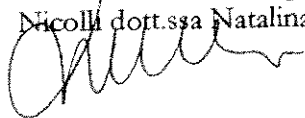
Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito web dell'ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Breganze, 29 ottobre 2013

Il CUG

Il Presidente

Niccoli dott.ssa Natalina



PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. – D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Breganze, lì 04/11/2013

IL RESPONSABILE DELL'AREA 2 ECONOMICA


FINANZIARIA

NICOLLI DOTT.SSA NATALINA



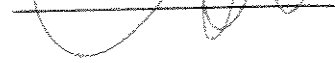
Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
Avv. Silvia Covato in qualità di Sindaco





Il Segretario Comunale
Merli dott.ssa Emanuela



CERTIFICATO di ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione

è stata dichiarata immediatamente eseguibile

è stata affissa all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 1.1 NOV. 2013

è trasmessa ai capigruppo consiliari in data 1.1 NOV. 2013

è divenuta esecutiva in data

Breganze Il,

Il Segretario Comunale
Merli dott.ssa Emanuela

PER COPIA CONFORME
ad uso amministrativo

Add. 1.1 NOV. 2013



Istruttore amministrativo Servizio n. 1
Amministrativo e Affari Consiliari

Mionto Valentina
