



Copia
N° 43 del Reg. delib.

COMUNE DI PRADAMANO

(Provincia di Udine)

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018

L'anno **DUEMILASEDIC** il giorno **SETTE** del mese di **MARZO** alle ore **23.45** nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi dati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano :

MOSENTA Enrico	Sindaco	Presente
ZORZINI Andrea	Vice-Sindaco	Presente
ZAMPIERI Anna	Assessore	Presente
CANDIDO Giulia	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Comunale **Dott. Rino Zoratto**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il **Dott. Enrico Mossenta** nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

N. 43/2016

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018", allegata;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

VISTA la L.R. 11 dicembre 2003 n. 21;

VISTO l'art. 17 della L.R. 24/05/2004 n. 17;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Unanime nel voto favorevole, astenuti e contrari nessuno

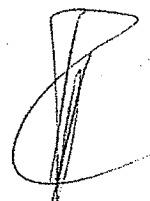
DELIBERA

- di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018", allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

Data l'urgenza, **unanime** nel voto reso in distinta votazione astenuti e contrari nessuno

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17 della L.R. 17/2004.



OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 1 – 1° comma - lett. c) del D.Lgs. n. 165/2011, in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- l'art. 7 – 1° comma - del D.Lgs. n. 165/2011, in base al quale 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;
- l'art. 48 – 1° comma - del D.Lgs. n. 198/2006, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare 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, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

VISTA altresì la direttiva del 23.05.2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

CONSIDERATO che:

- il Comune di Pradamano promuove la cultura di pari opportunità;
- il piano sopra citato si sviluppa nell'arco di tre anni, ed ha quale obiettivo generale e trasversale a tutti gli Enti, l'attuazione di forme di flessibilità oraria per i dipendenti, considerate misure di conciliazione per favorire una migliore armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone, l'aumento del benessere individuale e collettivo e quindi un'azione positiva sulla produttività dell'Ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo;

VISTO il Piano delle Azioni Positive, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

RILEVATO inoltre che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e che le misure di conciliazione da attivare dal 2016 in questo Comune non comportano oneri finanziari;

FATTO PRESENTE che l'organismo che vigilerà e garantirà la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo sarà il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni la cui istituzione è prevista dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L.R. n. 17/2004;



RILEVATO che la proposta di Piano è stata inviata con nota prot. n.9640 del 31.8.2016, alle OO.SS. ed alla R.S.U., con la richiesta di eventuali osservazioni ed integrazioni;

DATO ATTO che il Piano verrà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, non appena esso sarà costituito;

DATO ATTO che l'atto che si intende adottare non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

PROPONE

- 1) DI APPROVARE, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- 2) DI PREVEDERE un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Comune nell'arco del prossimo triennio.

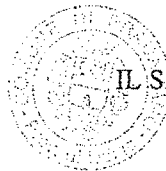
Pradamano, lì 3.3.2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Rino Zoratto

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 49 del D. LGS. 18.8.2000 N. 267, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione sopraesposta.

Pradamano, lì 3.3.2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Rino Zoratto

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 49 del D. LGS. 18.8.2000 N. 267, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione sopraesposta.

Pradamano, 3.3.2016

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Mariacristina Virgilio



PIANO DI AZIONI POSITIVE
(art. 48 – 1° comma – D.Lgs. 198/2006)
Per il triennio 2016-2018

PREMESSA

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

b) Il contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il decreto leg. n. 165/ 2001, il D. Lgs. n.198/2006, la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano **Piani di azioni positive** tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso :

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31.12.2015

La situazione relativa al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Pradamano al 31.12.2015 viene esposta nei seguenti dati:

Totale dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2015: 20

Donne: 10 pari al 50% del totale

Uomini: 10 pari al 50% del totale

Suddivisione per servizio:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo	2	2	4
Finanziario e Mensa	0	5	5
Tecnico	5	2	7
Sociale	0	1	1
Vigilanza	3	0	3
Totale	10	10	20

Suddivisione per categoria economica e orario di lavoro:

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
B	4	3	7
Di cui a part time:	1	0	1
C	2	3	5
Di cui a part time:	0	1	1
D	1	4	5
Di cui a part time:	0	0	0
PLA	2	0	2
Di cui a part time:	0	0	0
PLB	1	0	0
Di cui a part time:	0	0	0
TOTALE	10	10	20
Di cui a part time:	1	1	2

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(art. 48 – 1° comma – D. lgs. 198/2006)

Il presente Piano di Azioni Positive, avrà durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, mentre dall'altro vuole essere uno strumento semplice ed operativo per dare applicazione concreta alle pari opportunità tenuto conto delle dimensioni strumentali ed organizzative dell'Ente.

DURATA : Il presente piano ha durata triennale.

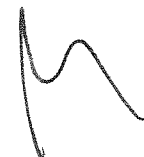
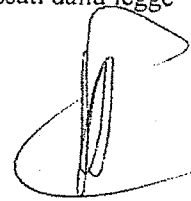
OBIETTIVI E AZIONI CONSEGUENTI:

Nel corso del prossimo triennio l'Amministrazione Comunale si pone come obiettivo realizzare le seguenti azioni positive:

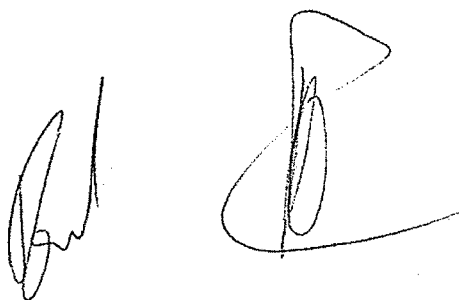
- A) Istituire il Comitato Unico di Garanzia – individuando componenti e procedendo alla nomina formale;
- B) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni – adottando un apposito codice di condotta;
- C) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale – prevedendo un percorso formativo per i componenti del C.U.G. e percorsi formativi rivolti ad entrambi i generi;
- D) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie con apposita attività provvedimentale;
- E) Promuovere la cultura di genere ed il benessere organizzativo mediante: la pubblicazione e diffusione del piano di azioni positive, la predisposizione di un'area dedicata alle attività del CUG sul sito web comunale e con l'individuazione di eventuali azioni correttive.

PERCORSI DI REALIZZAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO:

- A) Istituire il Comitato Unico di Garanzia – individuando componenti e procedendo alla nomina formale:
Finanziamento: non necessario
Descrizione intervento: verifica della possibilità di istituzione del CUG in forma associata nell'ambito delle istituende U.T.I.
Strutture coinvolte: Segretario Comunale, Ufficio personale, OOSS, RSU
Periodo di realizzazione: entro 31.12.2016
- B) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni – adottando un apposito codice di condotta:
Descrizione intervento: approvazione codice di condotta e pubblicazione sul sito
Finanziamento: non necessario
Strutture coinvolte: Segretario Comunale, Ufficio Personale, CUG
Periodo di realizzazione: entro 6 mesi dalla nomina del CUG
- C) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale – prevedendo un percorso formativo per i componenti del C.U.G. e percorsi formativi rivolti ad entrambi i generi:
Descrizione intervento: garantire acquisizione di competenze specifiche per i componenti del CUG, consentire eguale accesso alla formazione alle donne e agli uomini;
Finanziamento: fondi normalmente previsti per la formazione nei limiti di spesa fissati dalla legge
Strutture coinvolte: Ufficio personale, TPO, CUG
Periodo di realizzazione: entro 12 mesi dalla nomina del CUG



- D) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie con apposita attività provvedimentale;
Descrizione intervento: adozione di provvedimenti specifici finalizzati al superamento di specifiche richieste documentate con l'unico vincolo del rispetto dell'orario di apertura al pubblico e del debito orario settimanale
Finanziamento: non necessario
Strutture coinvolte: Ufficio personale - TPO
Periodo di realizzazione: intero triennio di validità del piano
- E) Promuovere la cultura di genere ed il benessere organizzativo mediante: la pubblicazione e diffusione del piano di azioni positive, la predisposizione di un'area dedicata alle attività del CUG sul sito web comunale e con l'individuazione di eventuali azioni correttive.
Descrizione intervento: adeguamento sito web comunale agli spazi dedicati all'attività del CUG, individuazione delle azioni correttive da attivare sulla base delle segnalazioni del CUG
Finanziamento: non necessario
Strutture coinvolte: Ufficio personale, Giunta Comunale
Periodo di realizzazione: intero triennio di validità del piano



Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Enrico Mossenta

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Rino Zoratto

**CERTIFICATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

Si certifica che copia della presente deliberazione oggi **11/03/2016** viene affissa all'albo pretorio, ove vi rimarrà a tutto il **26/03/2016**, e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1 comma 16 della L.R. 11/12/2003 n. 21.

addì **11/03/2016**

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

F.to Federica Tomasin

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **07/03/2016**

- poichè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 1 comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come sostituito dall'art. 17 della L.R. 24/05/2004 n. 17);

- decorsi 15 giorni dalla pubblicazione (art. 1 comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come sostituito dall'art. 17 della L.R. 24/05/2004 n. 17);

addì **11/03/2016**

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

F.to Federica Tomasin

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

addì **11/03/2016**

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Todero Cinzia

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all' albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal **11/03/2016** al **26/03/2016**.

addì **29/03/2016**

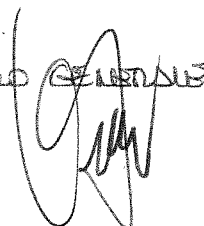
IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

UDINE 10 GIUGNO 2017

IL PRESIDENTE

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a vertical line and a horizontal stroke at the bottom.

IL SEGRETARIO GENERALE

A handwritten signature in black ink, featuring a large, looping initial 'G' followed by several smaller, connected strokes.