



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

N. 15 del Registro Delibere

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE ANNI 2015 - 2017.

L'anno **duemilaquindici** il giorno **ventinove** del mese di **gennaio** alle ore **18:30**, nella sala comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Nominativo	Funzione	Pres.
1	BERTOLINI MONICA	Sindaco	si
2	FONTANINI PAOLO	Vice Sindaco	si
3	ZULIANI DAVIDE	Assessore	si
4	ROMANELLO PIETRO	Assessore	si
5	MARIUZ ELISA	Assessore	si

Totale Presenti: 5 Totale Assenti: 0

Assiste il segretario dott. Mauro Di Bert .

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



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

Allegato alla deliberazione di G.C. N. 15 del 29/01/2015

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE ANNI 2015 - 2017.

Il Segretario comunale

Richiamati:

- l'art. 1 comma 1 lett. c) del D.Lgs. 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 comma I del D.Lgs. 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 comma I del D.Lgs. 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 maggio 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 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 amonizzazione 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 fame 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 in questo Comune non comportano oneri finanziari;

Fatto presente che l'organismo che vigila e garantisce la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo è 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'articolo 57 comma I del D.Lgs. n. 165/200 I e ss.mm. Il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing;

Rilevato che il presente deliberazione sarà inviata alla Consigliera provinciale e regionale di parità, alle OO.SS. e R.S.U. per la formulazione di eventuali osservazioni;

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;

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



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica del sostituto del Responsabile del Servizio Affari Generali, espresso ai sensi del combinato disposto degli artt. 49, 147 e 147-bis del D. Lgs. 267/2000, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

p r o p o n e

1. di fare integralmente proprie le premesse di cui al presente atto;
2. di adottare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
3. di inviare per l'informazione preventiva prevista dalla normativa vigente nonché dal contratto regionale di lavoro a:
 - Consiglieria regionale di parità;
 - Consiglieria provinciale di parità;
 - alle OO.SS e R.S.U;
4. 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;
5. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17 della L.R. 17/2004.

Campoformido, 28/01/2015



Proponente: Il Segretario comunale
dott. Mauro Di Bert

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell' art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267, si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica:



Per il Responsabile
dott. Tullio Rolando



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE ANNI 2015 - 2017”**, allegata come parte integrante e sostanziale al presente atto;

VISTO il D.Lgs 18/08/2000 n. 267;

VISTA la L.R. 11 dicembre 2003, n. 21, come modificata dalle leggi regionali N. 17 del 24 maggio 2004 (art. 17), N. 26 del 21 dicembre 2012 (art. 20) e N. 5 del 08 aprile 2013 (art. 11 - comma 1);

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

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso 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: **“ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE ANNI 2015 - 2017”** che, così come allegata al presente atto, viene fatta propria a tutti gli effetti di Legge.

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

DELIBERA

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



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

rag. **Monica Bertolini**



IL SEGRETARIO

dott. **Mauro Di Bert**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 03/02/2015 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi fino al 18/02/2015 .

Campoformido, li 03/02/2015



Il Responsabile della Pubblicazione

Elisa Zuccallo

La presente deliberazione è stata pubblicata dal 03/02/2015 al 18/02/2015 . Durante detto periodo sono/non sono pervenuti reclami o denunce avverso la stessa.

Campoformido, li

Il Responsabile della Pubblicazione

ATTESTATO ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile, diventa esecutiva il _____.

Campoformido, li

Il Responsabile della Pubblicazione

Comunicazione ai Capigruppo Consiliari.

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 03 Febbraio 2015 con nota Prot. N. 1088 del 03/02/2015.



Il delegato
Elisa Zuccallo

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(Art. 48, Comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198)



RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23/05/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCRL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratoti:

Personale al 31/12/2014

4

Al 31/12/2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 34

DONNE N. 19

UOMINI N. 15

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	0	0
B	5	5	10
C	7	8	15
D	1	4	5
PLA	2	1	3
PLB	0	1	1
TOTALE	15	19	34

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(Art. 48, Comma 1, D.LGS. 11/04/2006 n. 198)

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

<u>OBIETTIVO</u>	<u>AZIONI CONSEGUENTI</u>
1. Istituire il Comitato unico di Garanzia	Individuazione componenti e nomina
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Adozione codice di condotta contro le molestie sessuali
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Percorso formativo adeguato per i componenti del CUG Percorsi formativi rivolti ad entrambi i generi
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie	Predisposizione di strumenti di rilevazione aperti alla massima flessibilità
5. Promuovere la cultura di genere ed il benessere organizzativo	a) Pubblicazione e diffusione del piano azioni positive b) Individuare azioni correttive

Ambito d'azione: istituire il Comitato Unico di Garanzia (OBIETTIVO 1)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	. istituzione del CUG . costituzione del CUG in forma associata o singola
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario - TPO – OOSS – RSU - Sindaco
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2015

Ambito d'azione: tutela ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	. approvazione codice di condotta . pubblicazione sul sito
STRUTTURE COINVOLTE	TPO – OOSS – RSU - CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2015

Ambito d'azione: formazione (OBIETTIVO 3)

FINANZIAMENTI	Stanziamanti di bilancio previsti per la formazione dei dipendenti
DESCRIZIONE INTERVENTO	. garantire acquisizione di competenze specifiche per i componenti del CUG . consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali . reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo con speciali forme di accompagnamento
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario - TPO area economico finanziaria – Giunta comunale
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2015

Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	. predisposizione di un piano di massima flessibilità oraria, con l'unico rispetto dell'orario di apertura al pubblico . eventuale adeguamento del programma di gestione presenze
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario - TPO – OOSS – RSU
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2016

Ambito d'azione: cultura di genere e benessere organizzativo (OBIETTIVO 5)

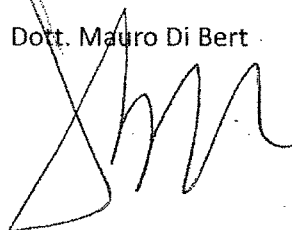
FINANZIAMENTI	Non necessari o in relazione alla tipologia di azioni che si intendono intraprendere
DESCRIZIONE INTERVENTO	. individuazione di azioni correttive in base alle risultanze del lavoro svolto dal CUG
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario – TPO – Giunta comunale
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2016

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale: 2015 -2017.


IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Mauro Di Bert



UDINE 1° GIUGNO 2017

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO GENERALE

