



COPIA
N.149 Reg.

COMUNE DI MANZANO

Provincia di UDINE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE Numero 149 del 25-11-2019

Oggetto:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PREVISTO DALL'ART.48 D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA" TRIENNIO 2020-2022.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **venticinque** del mese di **novembre** alle ore **17:30**, presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Sono intervenuti i Sigg.i

FURLANI PIERO	SINDACO	P
ALESSIO LORENZO	VICESINDACO	P
MACORIG DANIELE	ASSESSORE	P
ZAMPARO CRISTINA	ASSESSORE	A
PARMIANI SILVIA	ASSESSORE	P
VENTURINI VALMORE	ASSESSORE	P

Assume la presidenza il Sig. FURLANI PIERO in qualità di SINDACO.

Assiste alla seduta la Signora PRINCI LIDIA in qualità di SEGRETARIO COMUNALE.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo N

Immediatamente eseguibile S

Soggetta a comunicazione S

Soggetta a ratifica N

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to FURLANI PIERO

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to PRINCI LIDIA

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PREVISTO DALL' ART.48 D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA" TRIENNIO 2020-2022.

Richiamati:

l'art.1, comma 1, lett. c del D. Lgs. 165/2001 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 1, del D. Lgs. 165/2001 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 ;

il Decreto legislativo 11 aprile 2006, nr. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, nr. 246, in particolare gli artt. 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48 l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che: *"...Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni.... predispongono piani triennali 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra 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;

Visto l'art. 19 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000;

Richiamata la Legge 23 novembre 2012, nr. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di 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 armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone, l'aumento del benessere individuale e collettivo e

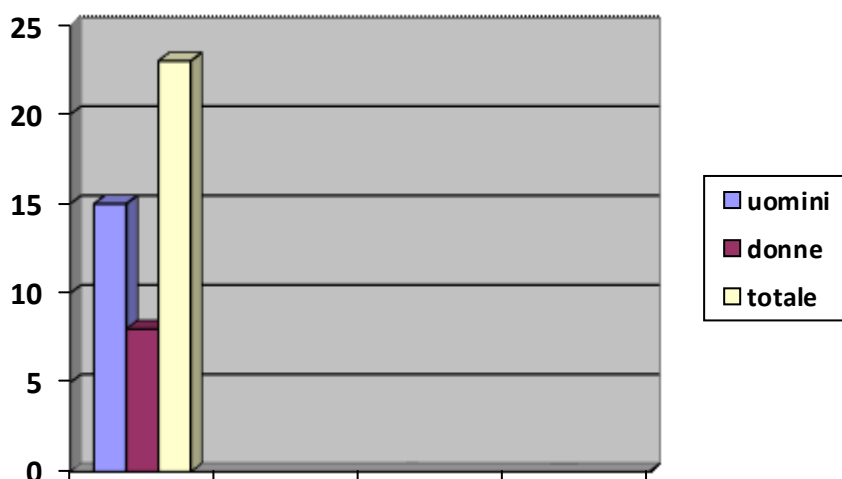
quindi un'azione positiva sulla produttività dell'Ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo;

- con l'adozione del presente atto l'Amministrazione comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano anche debitamente conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

Precisato che attualmente il Comune di Manzano fa parte dell'Unione Territoriale Intercomunale del Natisone cui ha aderito con atto del Consiglio comunale nr. 52 del 26.10.2015, esecutivo, approvandone il relativo Statuto e Atto costitutivo;

Che ciò ha comportato nel corso del 2017 il trasferimento di un considerevole numero di dipendenti all'Unione Territoriale del Natisone, con il conseguente trasferimento di funzioni;

Considerato tuttavia che con delibera di Consiglio n. 44 del 19.09.2019 - L.R. n. 31 del 28.12.2018 e modifica della L.R. n. 26 del 12.12.2014 si è disposta la revoca della gestione associata delle funzioni trasferite all'UTI del Natisone con decorrenza da definire a seguito di accordi tra il Comune di Manzano e l'UTI del Natisone;



Rilevato che la revoca della gestione dei servizi finanziari e contabili e controllo di gestione implicherà il rientro di n. 3 dipendenti sui 5 ceduti: nr. 1 Istruttore Direttivo Categoria D4, nr. 1 istruttore amministrativo/contabile categoria C3, nr. 1 istruttore amministrativo/contabile categoria C1 part-time 86%) e che la revoca del servizio vigilanza territorio e polizia

stradale, servizio polizia urbana, rurale, commerciale ed edilizia comporterà il rientro di nr. 3 unità sui 5 ceduti(1 dipendente categoria PLA5 e 2 dipendente categoria PLA3);

Visto che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 21.11.2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra gli uomini e le donne lavoratrici :

DIPENDENTI TOTALI n. 23
DONNE n. 8
UOMINI n. 15

Come meglio indicato nel dettaglio:

CATEGORIE PROFESSIONALI	NUMERO POSTI	
	OCCUPATI	VACANTI
A	Nr. 1 A/4 part-time categoria protetta ai sensi della L.68/1999	0

B	Nr. 8 categorie dalla B/1 alla B/8	Nr. 1
C	Nr. 7 Categorie dalle C/2 alla C/4	Nr. 5+1*
D	Nr. 7 Categorie dalla D/1 alla D/2	Nr. 0
Totali	NR. OCCUPATI AL 28.11.2019 23 (VENTITRE)	NR.6+1*

**n.1 posto cat. C sospeso per conservazione per vincita concorso presso altro ente*

Dato atto che nell'anno 2017, 2018 e 2019 è stata effettuata una assunzione, salvo la copertura di posti vacanti resisi disponibili per dimissioni, quiescenza, altro;

Constatato che per quanto riguarda progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è stata garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non risultano episodi di discriminazione;

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 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);

Ritenuto pertanto di adottare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022;

Dato atto che la presente deliberazione verrà inviata alla Commissione regionale pari opportunità, alle OO.SS. e R.S.U;

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

Acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

con voti favorevoli unanimi resi per alzata di mano;

PROPONE

1) di fare integralmente proprie le premesse di cui al presente atto e sulla base delle stesse di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

Successivamente, su proposta del Presidente, la Giunta Comunale con voti _____ dichiara il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 1,, comma 19 della Legge regionale n. 21/2003, stante l'urgenza di provvedere.-

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MANZANO
TRIENNIO 2020 - 2022

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, e dal D.Lgs. n. 198/2006 art. 48, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate "azioni positive" finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Manzano favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, nello sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi.

1. Formazione

Obiettivo: consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

Finalità strategiche: tradurre l'esperienza formativa in un momento gratificante per il personale coinvolto che dev'essere percepito come occasione di crescita professionale e personale.

Azione positiva 1: integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari.

Azione positiva 2: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.

Azione positiva 3: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.

Azione positiva 4: creazione ed aggiornamento di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'estrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.

Azione positiva 5: conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.

2. Orari di lavoro

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: consentire ai dipendenti di conciliare "tempo lavoro" e "tempo privato" evitando che i problemi lavorativi incidano su quelli familiari e viceversa e favorendo, invece, la gestione delle due sfere separatamente al fine di migliorare l'equilibrio personale.

Azione positiva 1: garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli.

Azione positiva 2: prevedere un'organizzazione lavorativa dei servizi che contempra la possibilità di venire incontro alle esigenze espresse dai dipendenti in termini di genitorialità e di tutela dell'handicap.

Azione positiva 3: diffusione di una cultura della tutela della genitorialità, specie nei primi mesi di vita del bambino, e dell'handicap, sensibilizzando responsabili e dipendenti sull'importanza e peculiarità degli strumenti di tutela previsti dalla normativa specifica rispetto ad altri tipi di permessi personali.

Azione positiva 4: dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.

Azione positiva 5: nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part-time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela dell'handicap, di carichi familiari, economiche.

3. Sviluppo di carriera e professionale

Obiettivo: compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.

Finalità strategiche: mantenere l'ambiente di lavoro stimolante escludendo la possibilità, o la sola idea, che determinate posizioni siano precluse ad alcuni soggetti.

Azione positiva 1: garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse.

Azione positiva 2: applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.

4. Informazione

Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

Finalità strategiche: consentire, tramite la conoscenza, parità di opportunità e trattamento tra dipendenti.

Azione positiva 1: diffondere note informative relative alle normative di tutela della genitorialità e dell'handicap.

Azione positiva 2: gestire in modo trasparente ed uniforme l'applicazione delle norme di cui al punto precedente.

Azione positiva 3: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2020 – 2022.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione e presa visione degli atti allegati all'istruttoria della pratica;

VISTO l'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui alla suddetta normativa, come risulta dalle sottoscrizioni allegate al presente atto;

con voti favorevoli unanimi resi per alzata di mano;

DELIBERA

- di approvare integralmente la proposta di deliberazione per l'oggetto indicato in epigrafe, facendola propria ad ogni effetto di legge.-.

INDI con separata votazione

LA GIUNTA COMUNALE

CON VOTI favorevoli unanimi resi mediante alzata di mano,

DICHIARA

il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21/2003.

Pareri resi ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267:

Il Responsabile del Servizio	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere Favorevole Data 25-11-2019 Il Responsabile del Servizio F.to RONCALI MARIO
---	--

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Pubblicazione n. **1831**

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa in data odierna **29-11-2019** all'Albo Pretorio di questo Comune per la pubblicazione dei quindici giorni consecutivi previsti dall'art. 1, comma 15 della L.R. n. 21 di data 11.12.2003.-.

Manzano, li 29-11-2019

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
F.to RONCALI MARIO

COMUNICAZIONI DELL'ATTO

La presente deliberazione é stata comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi del articolo 1, comma 16 della Legge Regionale n. 21/2003 il **29-11-2019** protocollo n. 15645 .-.

La presente deliberazione é stata inviata alla Prefettura ai sensi dell'articolo 135, comma 2 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 il protocollo n. .-.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata all'albo comunale dal giorno **29-11-2019** al giorno **14-12-2019** **E' DIVENUTA ESECUTIVA** il **25-11-2019** ai sensi delle vigenti disposizioni.-.

Manzano, li 29-11-2019

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
F.to RONCALI MARIO

La presente copia è conforme all'originale depositato presso l'Ufficio Segreteria (art. 18 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).-.

Manzano, li 29-11-2019

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
RONCALI MARIO