
Comune di Flaibano

Provincia di Udine

Prot. n. 4697 del 29/08/2013

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ANNO 2013 N° 00087 del Reg. Delibere
Copia conforme

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015. D.LGS. 198/2006
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28
NOVEMBRE 2005, N. 246.**

L'anno 2013, il giorno 26 del mese di agosto alle ore 18:00 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

FABBRO STEFANO	Sindaco	presente
PICCO LUCA	ViceSindaco	presente
DE MICIELI VALDI	Assessore	presente
PICCO AMO	Assessore	presente

Assiste il segretario comunale Sig. FIORENZA dott. Carlo.

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

Delibera n° 2013/00087

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “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;

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;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 predisposto dall’ufficio di segreteria, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

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.);

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

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

VISTO il parere favorevole del responsabile del servizio, espresso precedentemente sulla proposta, ai sensi dell’art. 49, 1° co. del T.U.E.L., approvato con D.Lg.vo 18/08/2000, n. 267, così come risulta in calce alla presente delibera;

VISTO l’art.1 comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 e successive modifiche;

CON votazione unanime e favorevole, resa ed accertata nelle forme di legge;

DELIBERA

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 2013/2015 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”;
3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di eventuali future proposte ed indicazioni;
4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Udine per quanto di propria competenza;
5. Di incaricare l’Ufficio Personale di dare informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali ed alle RSU.

Attesa l’urgenza di provvedere in merito, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell’articolo 1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 e successive modifiche.

COMUNE DI FLAIBANO

PROVINCIA DI UDINE

Piano Azioni Positive (P.A.P.)

periodo 2013-2015

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,

a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’ istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto,
- alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo delle Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, 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 sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1. a)** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- **Azione 1. b)** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. ... del C.C.R.L. ...

- **Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che è così composta:

Lavoratori	Cat.D/plB	Cat.C/P LA	Cat.B	Totale
Donne	1	1	0	2
Uomini	2	2	2	6

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1

Uomini: n. 2

R.S.U.: Donne n. -, Uomini n.1

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere 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.

OBIETTIVI ED 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 tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra

uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, 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.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

OGGETTO: PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

espresso su proposta di delibera inerente il seguente argomento:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015.
D.LGS. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA,
A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.**

X FAVOREVOLE

CONTRARIO

**Il Responsabile
F.to FIORENZA dott. Carlo**

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to FABBRO STEFANO

Il Segretario Comunale
F.to FIORENZA dott. Carlo

Certificato di Pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 29/08/2013 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi fino al 13/09/2013.

Flaibano, li 29/08/2013

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Claudia VIOLA

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 consecutivi dal 29/08/2013 al 13/09/2013.

Flaibano, li

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to

Comunicazione ai Capi Gruppo e CO.RE.CO.

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 29/08/2013 con protocollo n° 4696.

La presente deliberazione è stata comunicata al CO. RE. CO. di Provincia di Udine:

il _____ con prot. n° _____ a seguito richiesta di controllo di legittimità da parte di _____ ivi pervenuta in data _____ prot. n. _____.

Attestato di Esecutività

Il provvedimento diventa esecutivo dal 26/08/2013.

Art. 1, comma 19 L.R. 11/12/2003, n. 21 e successive modificazioni ed integrazioni -
Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Responsabile dell'Esecutività
F.to FIORENZA dott. Carlo

Copia conforme all'originale esistente presso questi uffici.
Comune di Flaibano, li 29/08/2013

Il Responsabile
Claudia Viola