



COMUNE di MARTIGNACCO
Provincia di Udine

Codice fiscale 80003990308 - Partita IVA 00512380304

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ANNO 2019 N. 17 del Reg. Delibere
COPIA

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021 - ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 E S.M.I.

L'anno **2019**, il giorno **04** del mese di **Febbraio** alle ore **18:45** nella sala Giunta si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
CASALI Gianluca	Sindaco	Presente
ORZAN Antonella	Vice Sindaco	Presente
PINZAN Alex	Assessore	Presente
BELGASEM Ester	Assessore	Presente
MERLUZZI Giulio	Assessore	Presente
RECCHIA Michele	Assessore Esterno	Assente

Assiste il Segretario comunale MICHELIZZA Sandro.

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

Atto registrato
N. _____

OGGETTO: Approvazione del piano azioni positive 2019-2021 - Art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani Triennali di Azioni Positive, come disposto dall'art. 48 del decreto legislativo 11.04.2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "...*predispongono piani 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 fra uomini e donne*", fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile;

DATO ATTO che nel decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dal decreto legislativo n. 150/2009, e, successivamente dalla legge n. 183/2010 e dalla legge n. 215/2012, sono presenti diverse previsioni che fanno emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguita dal citato decreto 150/2009 di riforma del lavoro pubblico di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

CONSIDERATO che

- il divieto di discriminazione, introdotto dalla legge n. 183/2010, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal decreto legislativo n. 5/2010, trasfusi nel decreto legislativo n. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto l'eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme dirette a vietare qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing;
- l'art. 21 della medesima legge n. 183/2010, interviene anche sull'art. 7 del decreto legge n. 165/2001, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. *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*»;

DATO ATTO in particolare che:

- il richiamo al benessere organizzativo è strettamente connesso con la previsione contenuta all'art. 28 del decreto legislativo n. 81/2008, "TU in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro", che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i prestatori di lavoro sia in termini soggettivi di categorie di lavoratori che in termini oggettivi di rischio, attraverso, in particolare, la previsione della obbligatorietà della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo in data 08.10.2004;
- tra le novità apportate dal decreto legislativo n. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto. Sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

VISTE le disposizioni dei contratti collettivi di comparto in materia di pari opportunità e parità di trattamento;

EVIDENZIATO che le richiamate scelte strategiche in materia di obiettivi di promozione delle pari opportunità si possono sintetizzare in interventi mirati alla crescita del benessere organizzativo e alla valorizzazione delle differenze di genere per elevare la qualità del lavoro pubblico e rendere prestazioni più qualificate e rispondenti alla realtà dei bisogni;

VISTO il precedente piano triennale 2016-2018, approvato con deliberazione giunta n. 115/2016

RITENUTO di riproporre il medesimo testo, in quanto nel periodo di sua vigenza non sono emerse criticità

DATO ATTO che della proposta di Piano sono state informate sia la Consigliera Regionale di Parità che la RSU dell'Ente con nota prot. 1079 del 17.01.2019;

DATO ATTO che nel termine assegnato, la RSU, con nota acquisita al prot. 1647 del 29.01.2019, ha formulato una proposta di integrazione (inserire un espresso riferimento al c.d. lavoro agile o smart working);

RITENUTA la proposta meritevole di accoglimento;

VISTO lo Statuto Comunale;

STABILITO che il Piano Triennale riceva la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, anche in rapporto alla previsione dell'art.4, comma 3, del decreto legislativo 14.03.2013, n. 33;

RICONOSCIUTA la propria competenza in merito all'adozione di questo atto per effetto degli articoli 48 e 89 del D.L.vo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche;

RILEVATO che, ai sensi dell'art.49, comma 1, del decreto legislativo n.267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012, sulla proposta relativa alla presente deliberazione è stato assunto il solo parere favorevole di regolarità tecnica, non comportando la proposta stessa riflessi sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente;

VISTI i pareri resi dal Responsabile dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000;

Con voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Per i motivi, i titoli e i riferimenti normativi riportati in premessa che si aggiungono a quelli eventualmente indicati nel dispositivo, nelle eventuali note e negli allegati e che si intendono nel dispositivo stesso in ogni caso richiamati:

1) DI APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive per triennio 2019-2021 del Comune di Martignacco, ai sensi dall'art. 48 del decreto legislativo 11.04.2006 come in allegato alla presente deliberazione;

2) DI STABILIRE che il medesimo Piano riceva la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, anche in rapporto alla previsione dell'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 14.03.2013, n. 33;

3) DI DICHIARARE, constatata l'urgenza, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 1 c. 19 della L.R. n. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni;

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione da SANDRA BURBA in data 04 febbraio 2019

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione da SANDRA BURBA in data 04 febbraio 2019.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
F.to CASALI Gianluca

Il Segretario comunale
F.to MICHELIZZA Sandro

**ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE
E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal **06/02/2019** al **20/02/2019** per quindici giorni consecutivi e comunicata ai capigruppo consiliari, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

Comune di Martignacco, li 06/02/2019

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Milva CHITTARO

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal **06/02/2019** al **20/02/2019** e contro la stessa non sono pervenuti reclami e denunce.

Comune di Martignacco, li 21/02/2019

Il Responsabile della Pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **04/02/2019**, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. n. 21/2003 come modificato dall'art. 17 della L.R. n. 17/2004).

Comune di Martignacco, li 06/02/2019

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Milva CHITTARO

Copia conforme all'originale esistente presso questi uffici.

Comune di Martignacco, li

Il Responsabile del Procedimento

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 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 maggio 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 Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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.

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 di Martignacco, 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 C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati 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 lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01/ 01/2019

Al 1° gennaio 2019 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. 32 +1 SEGRETARIO COMUNALE**
DONNE **N. 15**
UOMINI **N. 18**

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa e Politiche Sociali	2	7	10
Area Economico Finanziaria e Tributi	1	4	5
Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente	8	1	9
Area Urbanistica Edilizia Privata e Attività Produttive	2	3	5
Area Polizia Locale	4	0	4
Segretario Comunale	1		
TOTALE	18	15	33

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	6	7
C	8	5
D	3	3
Segretario Comunale	1	0

TOTALE	18	15

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	4	12
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	4	10
Posti di ruolo a part-time	0	3	3
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

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

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio..

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di MARTIGNACCO si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Martignacco valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

**Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di MARTIGNACCO favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
2. Continuare a 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, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .
L'ufficio personale garantisce tempestività e assicura il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

L'Amministrazione, a fronte di motivata richiesta, potrà adottare misure organizzative volte a sperimentare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 3/2017 in materia di "smart working" o "lavoro agile"(art 14 della L.124/2015 e legge 81/2017).

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di MARTIGNACCO.

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.