



COMUNE DI MEDUNA DI LIVENZA
PROVINCIA TREVISO

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019/2021

L'anno DUEMILADICIANNOVE, addì OTTO del mese di APRILE alle ore 12.30 nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco, con inviti diramati in tempo utile, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

- | | | |
|----|------------------|--------------|
| 1. | FANTUZ Marica | SINDACO |
| 2. | MOSCHETTA Ilario | VICE SINDACO |
| 3. | RIGO Daniele | ASSESSORE |

Presenti	Assenti
	1
1	
2	
2	1

Assiste alla seduta il Sig. OLIVI Dott. FABIO, Segretario del Comune.

Il Sig. MOSCHETTA Ilario, nella sua qualità di Vice SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 124 comma 1 e art. 125 D.Lgs. 18.8.2000 n° 267)

N° _____ registro atti pubblicati

Si certifica, su conforme dichiarazione del messo, che copia del presente verbale viene affissa all'albo comunale per la pubblicazione per quindici giorni consecutivi dal - 2 MAG. 2019

Si dà atto che dell'adozione del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari.

Addì - 2 MAG. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
OLIVI Dott. Fabio

Delibera G.C. n. 40 del 08.04.2019

OGGETTO: Adozione Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2019-2021

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- la Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- l'art. 1 comma 1 lettera c), l'art. 7 comma 1 e l'art. 57 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che dettano disposizioni perché le Pubbliche Amministrazioni garantiscano pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nell'ambito dell'accesso al lavoro e del trattamento sul lavoro;
- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione 62/2016 del 22/08/2016 con la quale è stato approvato il piano per le azioni positive per il triennio 2016/2018;

CONSIDERATO che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro rispettivo ambito la rimozione di ogni ostacolo che impedisca la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

PRESO ATTO che:

- in base a quanto stabilito dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 la mancata adozione del piano comporta l'impossibilità per l'ente inadempiente di procedere a nuove assunzioni, comprese quelle relative alle categorie protette;
- nell'enucleare il quadro normativo di riferimento per gli obblighi in materia di vincoli di spese di personale e di vincoli assunzionali la giurisprudenza contabile ha inserito tra gli obblighi di carattere generale a carico di tutte le pubbliche Amministrazioni l'obbligo di adottare il Piano delle azioni positive (*in primis* Corte dei Conti Sezione Riunite n. 12/2012);

RITENUTO pertanto di dover procedere all'adozione del Piano di azioni positive triennio 2019-2021 per il personale del Comune di Meduna di Livenza al fine di ottemperare alla normativa citata;

ATTESO che:

- dell'adozione del piano di azioni positive ne viene data informazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie non avendo costituito il Comitato Unico di Garanzia;
 - il piano sarà trasmesso alla Consigliera di parità della Provincia di Treviso,
- e sulla base delle eventuali osservazioni di detti organismi, si provvederà al suo successivo adeguamento.

VISTO il Regolamento Comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;

VISTO il D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147bis comma 11 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano delle Azioni Positive triennio 2019 - 2021 in tema di pari opportunità tra uomini e donne, rivolto al personale del Comune di Meduna di Livenza, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante (All. "A"), ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 246/2005";
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere a carico del Bilancio dell'Ente;
3. di comunicare il presente atto a tutti i Responsabili di Servizio;
4. di diffondere il Piano delle Azioni Positive tramite la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e la rete *intranet* dell'ente.
5. di trasmettere il Piano adottato alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ – TRIENNIO
2019/2021**

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dal decreto legislativo 11.04.2006 n. 198, con il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare, con particolare riferimento:

1. Alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. Agli orari di lavoro;
3. All'informazione;
4. A supportare il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 relativamente alle iniziative che il comitato intende porre in essere.

Il Comune di Meduna di Livenza sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. 198 del 11.04.2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 22.08.2016 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018;

Il Comune di Meduna di Livenza non ha mai provveduto alla nomina del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

QUADRO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Totale dipendenti: 13 suddivisi tra UOMINI 6 – DONNE 7

Distribuzione nelle categorie:

D3 UOMINI 1	D1 UOMINI 3	C UOMINI 1	B3 UOMINI 1
DONNE 1	DONNE 1	DONNE 5	DONNE 0

Posizioni organizzative UOMINI 3
DONNE 1

INTERVENTI, 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.

DESCRIZIONE INTERVENTO: FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle Risorse Umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orario di lavoro, compatibilmente con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time. A tal fine, verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente dall'Amministrazione comunale utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni o le professionalità esistenti. Inoltre, al fine di allargare la possibilità di partecipazione dei dipendenti, il Servizio Risorse Umane adotterà ulteriori iniziative ritenute idonee a favorire la divulgazione dell'attività formativa a tutto il personale interessato.

Uffici coinvolti: Il Segretario Comunale per il monitoraggio delle esigenze e la realizzazione dei percorsi formativi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.

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

Azioni positive:

- Prevedere articolazioni orarie che garantiscano la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali;
- Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;
- Aprire un confronto tra i soggetti preposti, finalizzato all'introduzione di alcune modifiche delle regole vigenti in tema di flessibilità oraria, alla luce dei risultati di eventuali questionari somministrati ai dipendenti da parte del Comitato Unico di Garanzia.

Uffici coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi, e Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con particolari esigenze familiari e/o personali e ai dipendenti in part-time.

DESCRIZIONE INTERVENTO: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente.

Finalità strategiche: potenziare e migliorare le attività di informazione al personale dipendente per tutto ciò che riguarda il "rapporto di lavoro".

Azioni positive:

- Migliorare l'ascolto dei dipendenti, anche relativamente a determinate problematiche di tipo personale;
- Incentivare le informazioni al personale attraverso gli strumenti informatici di collaborazione (ad esempio comunicazioni interne tramite posta elettronica, bacheche informatiche, gruppi di discussione).

Soggetti coinvolti: Ufficio Personale e Comitato Unico di Garanzia.

DESCRIZIONE INTERVENTO: PROMOZIONE DI EVENTI CULTURALI PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA SULLE DONNE

Obiettivo: l'amministrazione comunale è sensibile ad ogni iniziativa volta alla piena applicazione delle norme per un'efficace lotta contro la violenza alle donne, agendo in termini di prevenzione, repressione ed educazione intesa sia rivolta alle donne dipendenti ma anche con significato più ampio ed esteso a tutta la cittadinanza.

Finalità strategiche: instaurare un focus sulla violenza alle donne con eventi di vario genere proposti alla cittadinanza il 25 novembre proclamata a livello internazionale quale giornata per l'eliminazione della violenza sulle donne.

Azioni positive: nelle passate annualità sono state proposte iniziative di carattere culturale per sensibilizzare la popolazione sul tema della violenza sulle donne. Per il triennio successivo 2019/2021 si intende proseguire con questo percorso tematico al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica su questo attuale argomento.

Soggetti coinvolti: Ufficio Cultura e tutti i dipendenti.

DESCRIZIONE INTERVENTO: COLLABORAZIONE CON COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: supportare il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità nelle iniziative che lo stesso intende porre in essere.

Finalità strategiche: garantire nella composizione del Comitato Unico la presenza paritaria di generi.

Azioni positive: nominare il Comitato e favorirne e valorizzarne il buon funzionamento, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo al comitato stesso.

Soggetti coinvolti: Ufficio Personale e Comitato Unico di Garanzia.

DESCRIZIONE INTERVENTO: BENESSERE PSICO-FISICO DEL LAVORATORE

Obiettivo: saldare i rapporti interpersonali tra colleghi al fine di contribuire a migliorare il benessere psico-fisico sul luogo di lavoro.

Finalità strategiche: migliorare la qualità del lavoro quale ricaduta di un armonico rapporto interpersonale tra dipendenti.

Azioni positive: cercare di promuovere al di fuori dell'orario di lavoro incontri che prevedevano, ad esempio, la proiezione ed il commento di viaggi effettuati dai dipendenti stessi, con conseguente scambio di informazioni culturali e geografiche. Lo spazio individuato è l'ex Casa Tolot, solitamente concesso alle varie associazioni presenti nel territorio. L'utilizzo di spazi comunali in questo contesto formula in sé l'idea di riappropriazione del luogo di lavoro come luogo ricreativo destinato alla socializzazione, dove i soggetti lavoratori sono aggregati per finalità del tutto diverse dalla prestazione lavorativa

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
MOCHETTI Ilario



IL SEGRETARIO COMUNALE
OLIVI Fabio

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA (art. 49 D.Lgs. n° 267/2000)

REGOLARITÀ TECNICA: Parere FAVOREVOLE

Lì, 08.04.2019

OLIVI Fabio

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE (art. 49 D.Lgs. n° 267/2000)

REGOLARITÀ CONTABILE: Parere FAVOREVOLE

Lì, 08.04.2019

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione **E'** **DIVENUTA ESECUTIVA** decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, 3 comma, D.Lgs. n° 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE

.....
