



COMUNE DI DOBERDÒ DEL LAGO - OBČINA DOBERDOB

Provincia di Gorizia - Pokrajina Gorica
C.A.P. 34070 TEL. 0481 78108 FAX 0481 78160
P.I. 00123280315 -- C.F. 81000450312
via Roma - Rimska 30

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE/SKLEP OBČINSKEGA ODBORA

N/ST 17 DEL/Z DNE 17/02/2017

Approvazione Piano triennale di azioni positive per il periodo 2017/2019.

L'anno-Leta **2017** addì-dne **DICIASSETTE-SEDEMNAJSTEGA** del mese di /meseca **FEBBRAIO-FEBRUARJA** alle-ob
08.35

nella Casa Comunale di Doberdò del Lago si è riunita la Giunta Comunale.
se je na občinskem sedežu v Doberdobu sestal občinski odbor.

Risultano presenti / Prisotni so bili:

FABIO VIZINTIN	Sindaco - župan	SI-DA
DANIEL JARC	Vicesindaco – assessore esterno	
	podžupan – zunanji odbornik	SI-DA
ANDREJ FERFOLJA	Assessore – odbornik	SI-DA
VLASTA JARC	Assessora esterna	
	zunanja odbornica	SI-DA

Assiste il Segretario/Navzoč je bil tajnik **dott./dr. Norberto Fragiaco**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. Ph.D. Fabio Vizintin, nella sua qualità di Sindaco, ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione.

Po ugotovitvi sklepčnosti je gospod Ph.D. Fabio Vizintin v svojstvu župana prevzel predsedovanje seje in obrazložil vsebino posameznih točk na dnevnem redu. V zvezi z njimi je občinski odbor sprejel spodnji sklep:

OGGETTO: Approvazione Piano triennale di azioni positive per il periodo 2017/2019.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive, aventi durata triennale, 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;

VISTA la direttiva 23.05.2007 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed del Ministro per le Pari opportunità, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" pubblicata (GU n. 173 del 27-7-2007);

VISTO l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019, tendente ad assicurare che non vi siano ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

DATO ATTO ancora che 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 in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta previsioni di spesa a carico del bilancio del Comune;

RITENUTO di approvare il Piano triennale delle azioni positive allegato alla presente deliberazione della quale forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che lo stesso sarà comunicato alla RSU ed alle OO.SS. territoriali e pubblicato sul sito internet del Comune;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

- Acquisito il parere di regolarità tecnica espressa dal responsabile del servizio area Amministrativa ai sensi dell'art. 49, punto 1, D.LGS 267/2000;

SENTITO il parere favorevole del Segretario comunale ai sensi dell'art. 97, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, regolamenti e statuti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei termini di legge,

D E L I B E R A

di approvare, per quanto in premessa, il Piano triennale delle azioni positive 2017/2019.

Con successiva e separata votazione, con voti favorevoli ed unanimi, espressi nelle forme di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 1 comma 19 L.R. 21/2003 e succ. modif. e integr..



COMUNE DI DOBERDO' DEL LAGO - OBČINA DOBERDOB

Provincia di Gorizia - Pokrajina Gorica

C.A.P. 34070 TEL. 0481 78108 FAX 0481 78160

P.I. 00123280315 -- C.F. 81000450312

via Roma, 30

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA.

TRIENNIO 2017-2019

(approvato con deliberazione GM n. ____ del _____)

(Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità")

PREMESSA:

Il Comune di Doberdò del Lago, sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" assicura la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A questo proposito si rileva che gli obiettivi del citato decreto Legislativo sono i seguenti:

- *Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);*
- *Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);*
- *Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);*
- *Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);*
- *Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).*

L'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con direttiva 23/05/2007 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari opportunità, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" pubblicata (GU n. 173 del 27-7-2007) il Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento pari Opportunità ha indicato le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

Con il presente piano triennale 2017 – 2019, l'Amministrazione comunale si propone a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori così come disposto dalla sopra citata normativa.

Analizzando la situazione relativa alla dotazione organica del Comune con riferimento al personale in servizio al 31/12/2016, si evidenzia quanto segue:

	Resp. PO Cat. D		Cat. D		Cat. C		Cat. B		Cat. A		Cat. PLA	
Area	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Ammin.va	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Area contabile- demografica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Area tecnica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Vigilanza	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	0	3	0	1	0	3	1	0	0	1	0	1

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2016 DONNE: 9

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2016 UOMINI:1

Art.1 OBIETTIVI

Gli obiettivi del presente piano sono i seguenti:

Obiettivo N. 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo n. 2: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Obiettivo n. 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Art. 2 AZIONI POSITIVE

Obiettivo N. 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il comune di Doberdò del Lago si impegna:

a) ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Obiettivo n. 2: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ad eccezione del personale autista scuolabus ed accompagnamento scuolabus comunale durante l'anno scolastico, che per motivi di servizio, non può usufruire della flessibilità in entrata.

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

Obiettivo n. 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Gestione delle risorse umane

La gestione delle risorse umane assicurerà una verifica costante sugli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare verrà assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione.

Il presente Piano inoltre verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza.

Letto, confermato e sottoscritto - Prebrano, odobreno in podpisano

IL SINDACO - ŽUPAN
Ph. D. Fabio Vizintin

IL SEGRETARIO-TAJNIK
dott./dr. Norberto Fragiaco