

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

(Bogana Amalia Serenella)
A. Serenella Bogana



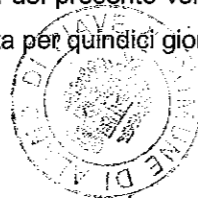
IL SEGRETARIO COMUNALE

(Tedeschi Cinzia)
C. Tedeschi

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE N. 95Reg. Pubbl.
(Art. 124 T.U.E.L. 18.08.2000 N. 267)

Certifico io sottoscritto Messo Comunale che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio il giorno 8 MAR. 2012 ove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi.

Li 8 MAR. 2012



IL MESSO COMUNALE

Certifico io sottoscritto Messo Comunale che copia del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dalla data soprascritta.

Li

IL MESSO COMUNALE

NOTE PROVVEDIMENTI COLLEGATI

Prot.	Data	Modificata
.....
.....	Revocata
.....
.....
.....
.....

NOTE:

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art. 134 T.U.E.L. 18.08.2000 n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data

Alano di Piave li

IL SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI ALANO DI PIAVE

PROVINCIA DI BELLUNO

PROCESSO VERBALE DI DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE

N. 26 DEL 28/02/2012

ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI
POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Oggi **VENTOTTO FEBBRAIO** duemiladodici nell'ufficio del
Sindaco si è riunita la Giunta Comunale di Alano di Piave

			Presenti
1	Bogana Amalia Serenella	Sindaco	SI
2	Spada Giampaolo	Vicesindaco	SI
3	Zancaner Angelo	Assessore	SI
4	Momo Eros	Assessore	SI
	Presenti	n.	4

Presiede Bogana Amalia Serenella - Sindaco -

Partecipa Cinzia Tedeschi - Segretario Comunale -

Il Presidente, constatato che il Collegio è costituito in numero legale, dà
inizio alla trattazione dell'argomento sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AD OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Parere di regolarità tecnica ai sensi art. 49 T.U.E.L. 18.08.2000 N. 267

In riferimento alla proposta di deliberazione sopra specificata si esprime parere favorevole:

in ordine alla regolarità tecnica dando atto della completa istruttoria

Il Responsabile del servizio



Alano di Piave, li 28/02/2012

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSE:

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 39 del 30 aprile 2011, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva deliberato di approvare la convenzione con la Comunità Montana Feltrina per la costituzione e la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

CONSIDERATO che la Comunità Montana Feltrina provvedeva alla nomina del Comitato Unico di garanzia ed all'approvazione del Regolamento del CUG trasmessi a questo Ente con nota prot. n. 1448 del 24 febbraio 2012 insieme alla relazione sulla situazione del personale degli Enti associati in ordine alle pari opportunità;

CHE, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006, ciascuna amministrazione pubblica è tenuta a dotarsi di un Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità;

CHE con la stessa lettera veniva anche trasmessa una proposta di Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità;

RITENUTA tale proposta meritevole di approvazione;

TUTTO CIÒ premesso e considerato;

Normativa di riferimento

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 - art. 48

Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne delle Amministrazioni pubbliche

Decreto Legislativo 150/2009

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. Collegato lavoro) - art. 21

T.U.E.L. 267/2000

CON VOTI palesi favorevoli ed unanimi;

DELIBERA

- Le premesse fanno parte integrante del presente deliberato
- Di approvare per le ragioni espresse in premessa la proposta di Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità che allegato la presente atto deliberativo ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- Di trasmettere il presente atto deliberativo alla Comunità Montana Feltrina.
- Di procedere alla pubblicazione del Piano sul sito istituzionale del Comune in apposita area dedicata alle attività inerenti le Pari opportunità da costituirsi nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"

PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

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

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne**. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure 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.

Da richiamare inoltre il D. Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La Comunità Montana Feltrina (in qualità di capofila), i Comuni di Alano di Piave, Cesiomaggiore, Lamon, Pedavena, Santa Giustina, Sovramonte, Cavaso del Tomba e il Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi hanno costituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce in tale contesto e trae origine proprio dall'attività propositiva e consultiva del Comitato.

Azioni positive per il triennio 2012-2014

L'Amministrazione di Alano di Piave, per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività (in base a quanto stabilito dalla Convenzione che istituisce la gestione in forma associata del Comitato), un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Promozione della flessibilità oraria

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Promozione del telelavoro

L'Amministrazione si impegna a promuovere, anche favorendo l'inserimento di apposita previsione nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, il telelavoro, ovvero il lavoro a distanza quale forma flessibile di impiego che – facilitando la conciliazione tra i tempi lavorativi e i carichi familiari – rappresenta un'azione positiva a sostegno delle pari opportunità.

La diffusione del telelavoro sarà promossa anche in forma parziale, alternata o temporanea, evitando che possano instaurarsi forme di discriminazione di coloro che ne usufruiscono.

Reinserimento lavorativo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi

premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.

.....