



COMUNE DI MORUZZO

PROVINCIA DI UDINE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

ANNO 2013

N. 88 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER TRIENNIO 2013-2016 DEL COMUNE DI MORUZZO, AI SENSI DALL'ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 11.04.2006 COME IN ALLEGATO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.

L'anno 2013, il giorno 19 del mese di Agosto alle ore 12:45 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Pirro' Roberto	Sindaco	Presente
Scotti Federica	Vice Sindaco	Assente
Chittaro Walter	Assessore	Presente
Montagnese Albina	Assessore	Presente
Zanor Aristide	Assessore	Assente

Assiste il Segretario comunale Michelizza dott. Sandro.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Pirro' dott. Roberto nella sua qualità Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale, visti i pareri espressi sulla proposta, sottoriportati:

Parere favorevole ai sensi dell'art. 49 D.Lgs 267/2000 di regolarità TECNICA sulla proposta di Delibera. IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SEGRETARIO COMUNALE DOTT. SANDRO MICHELIZZA	Parere favorevole ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000 di regolarità CONTABILE sulla proposta di Delibera. IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO
--	---

adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive per triennio 2013-2016 del Comune di Moruzzo, ai sensi dall'art. 48 del decreto legislativo 11.04.2006 come in allegato alla presente deliberazione.

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;

VISTA la proposta di Piano a valere per il triennio 2013-2016

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;

DATO ATTO che della proposta di Piano che qui si adotta sono state informate sia la Consigliera di Parità della Provincia di Udine che la RSU dell'Ente con nota prot. 5553 del 23.07.2013;

DATO ATTO che la Consigliera di Parità della Provincia di Udine ha risposto con una e-mail (prot. 5657 del 25.07.2013), senza formulare alcuna osservazione sul Piano proposto

DATO ATTO che la RSU dell'Ente non ha formulato alcuna osservazione sul Piano Proposto

SENTITO il consigliere Pasian Simonetta, delegato alle pari opportunità uomo-donna

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;

CON votazione palese unanime;

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

Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per triennio 2013-2016 del Comune di Moruzzo, ai sensi dall'art. 48 del decreto legislativo 11.04.2006 come in allegato alla presente deliberazione.

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.

Indi, con separata ed unanime votazione favorevole resa in forma palese

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17 comma 12 lettera a) della Legge regionale n. 17 del 24.05.2004.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
Pirro' dott. Roberto

Il Segretario
Michelizza dott. Sandro

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione oggi 23/08/2013 viene affissa all'Albo pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 07/09/2013, e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'articolo 1 comma 16 della L.R. 11/12/2003 n.21 con prot. n. 6280 del 23.08.2013.
Moruzzo, lì 23/08/2013

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
Tomada Dorotea Andreina

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal 23/08/2013 al 07/09/2013 e contro la stessa non sono pervenuti reclami e denunce.
Moruzzo, lì 09/09/2013

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
Tomada Dorotea Andreina

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione non soggetta a controllo è divenuta esecutiva il giorno 19/08/2013, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Moruzzo Lì 19/08/2013

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
Tomada Dorotea Andreina