



# COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

PROVINCIA DI UDINE

## Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE

### Registro delibere di Giunta Comunale COPIA N. 142

**OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2013.2015.**

L'anno 2013 il giorno 18 del mese di SETTEMBRE alle ore 17:15, nella casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

		Presente/Assente
SAVINO Gianluigi	Sindaco	Presente
BUDA DANCEVICH Marina	Vice Sindaco	Presente
COGATO Marco	Componente della Giunta	Presente
GRATTON Federico	Componente della Giunta	Presente
SNIDERO Ivan	Componente della Giunta	Presente
MATASSI Elisabetta	Componente della Giunta	Presente
CASOLA Antonio	Componente della Giunta	Presente

Assiste la dott.ssa SANTAROSSA Ilva in qualità di Vice Segretario Generale  
Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. SAVINO Gianluigi nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2013.2015.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 11/4/2006 n. 198, il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano piani triennali 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;

CONSIDERATO che detti piani devono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, qualora sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

VISTO altresì l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale detta i principali indirizzi in materia di pari opportunità nell'ambito dell'organizzazione del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione;

RITENUTO di procedere all'adozione del piano triennale delle pari opportunità per il triennio 2013-2015;

VALUTATO che il suddetto piano possa essere adottato come strumento utile per tutti i Comuni dell'Associazione Intercomunale Cervignanese, favorendo parità di trattamento tra tutti i dipendenti delle diverse dotazioni organiche;

VISTO il piano triennale allegato al presente atto, del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO che lo stesso sarà comunicato alle rappresentanze sindacali territoriali e di Ente ed alla Presidenza della Commissione Pari Opportunità del Comune di Cervignano del Friuli;

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

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

ACQUISITI i pareri di cui alla suddetta normativa, come risulta dall'allegato al presente atto;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI resi alzata di mano;

## D E L I B E R A

di approvare, per quanto nelle premesse, l'allegato Piano Triennale della azioni positive in materia di pari opportunità 2013-2015, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

di procedere all'inoltro dello stesso alle rappresentanze sindacali territoriali e di Ente ed alla Presidenza della Commissione Pari Opportunità del Comune di Cervignano del Friuli.

RAVVISATA L'URGENZA, CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE resa per alzata di mano;

d e l i b e r a

Di dichiarare il presente provvedimento IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi del comma 19 dell'articolo 1 della L.R. 11.12.2003 N. 21



**COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI**  
PROVINCIA DI UDINE

*Servizio Risorse Umane ed Organizzazione*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2013.2015.***

---

---

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di Cervignano del Friuli, 18/09/2013

IL RESPONSABILE  
ILVA SANTAROSSA

---

---

Letto, confermato e sottoscritto,

**IL PRESIDENTE**  
f.to SAVINO Gianluigi

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
f.to SANTAROSSA Ilva

---

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li

Il Responsabile del Procedimento

---

**ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione oggi 23/09/2013 viene affissa all'Albo pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 08/10/2013 .

Li 23/09/2013

Il Responsabile della Pubblicazione  
f.to Davide CIBIC

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`**

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell art. 1 , comma 19 della L.R. n. 21/2003

Li 23/09/2013

Il Responsabile dell'esecutività  
Davide CIBIC

**Comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 23 SETTEMBRE 2013**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'  
DELL'ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE CERVIGNANESE  
2013 – 2015

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. n. 165/2001, art. 57, e dal D.Lgs. n. 198/2006 art. 48, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate "azioni positive" finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Associazione Intercomunale Cervignanese favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, nello sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

## OBIETTIVI E 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:

### 1. Formazione

Obiettivo: Consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

Finalità strategiche: Tradurre l'esperienza formativa in un momento gratificante per il personale coinvolto che dev'essere percepito come occasione di crescita professionale e personale.

Azione positiva 1: integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari.

Azione positiva 2: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.

Azione positiva 3: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.

Azione positiva 4: creazione ed aggiornamento di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'estrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.

Azione positiva 5: conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.

### 2. Orari di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: consentire ai dipendenti di conciliare “tempo lavoro” e “tempo privato” evitando che i problemi lavorativi incidano su quelli familiari e viceversa e favorendo, invece, la gestione delle due sfere separatamente al fine di migliorare l’equilibrio personale.

Azione positiva 1: garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all’istruzione obbligatoria dei figli.

Azione positiva 2: prevedere un’organizzazione lavorativa dei servizi che contempli la possibilità di venire incontro alle esigenze espresse dai dipendenti in termini di genitorialità e di tutela dell’handicap.

Azione positiva 3: diffusione di una cultura della tutela della genitorialità, specie nei primi mesi di vita del bambino, e dell’handicap, sensibilizzando responsabili e dipendenti sull’importanza e peculiarità degli strumenti di tutela previsti dalla normativa specifica rispetto ad altri tipi di permessi personali.

Azione positiva 4: concordare con i dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.

Azione positiva 5: nell’assegnazione di particolari agevolazioni orarie, come ad esempio il part-time, favorire i dipendenti che, nell’ordine, posseggono esigenze di tutela dell’handicap, di carichi famigliari, economiche.

### 3. Sviluppo di carriera e professionale

Obiettivo: compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.

Finalità strategiche: mantenere l’ambiente di lavoro stimolante escludendo la possibilità, o la sola idea, che determinate posizioni siano precluse ad alcuni soggetti.

Azione positiva 1: garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all’esperienza maturata nell’Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse. Un tanto introducendo apposite motivazioni negli atti di nomina.

Azione positiva 2: applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.

### 4. Informazione

Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull’attività svolta dall’Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

Finalità strategiche: consentire, tramite la conoscenza, parità di opportunità e trattamento tra dipendenti.

Azione positiva 1: diffondere note informative relative alle normative di tutela della genitorialità e dell’handicap.

Azione positiva 2: gestire in modo trasparente ed uniforme l’applicazione delle norme di cui al punto precedente.

Azione positiva 3: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero nè la serenità personale nè la produttività.

### DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2013 – 2015 e sarà rivisto dal 2016 salvo esigenze sopravvenute.

Il piano viene pubblicato sul sito internet dell’Ente nella sezione dedicata all’Ufficio Comune Risorse Umane.