



COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

PROVINCIA DI UDINE

Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE

Registro delibere di Giunta Comunale COPIA N. 5

OGGETTO: Approvazione Piano triennale di azioni positive per il periodo 2016/2018.

L'anno 2016 il giorno 13 del mese di GENNAIO alle ore 18:00, 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 il Segretario sig. MUSTO - Andrea in qualità di 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: Approvazione Piano triennale di azioni positive per il periodo 2016/2018.

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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, recante le misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni;

VALUTATO che il Piano di che trattasi vada adottato come strumento utile per tutti i Comuni dell'Associazione Intercomunale Cervignanese, così da favorire politiche omogenee e comuni per tutti i dipendenti dei Comuni interessati;

VISTO l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018, 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 che gli obiettivi sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

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;

RICORDATO che le Pubbliche Amministrazioni debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del suddetto principio e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

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

EVIDENZIATO che lo stesso sarà comunicato alla RSU ed alle OO.SS. territoriali ed alla Presidenza della Commissione Pari Opportunità del Comune di Cervignano del Friuli 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

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

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI resi per alzata di mano;

DELIBERA

per quanto in premessa, di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2016/2018

per i Comuni dell'Associazione Intercomunale Cervignanese, allegato alla presente deliberazione della quale forma parte integrante;

2. di disporre la trasmissione dello stesso alla RSU ed alle OO.SS. territoriali ed alla Presidenza della Commissione Pari Opportunità del Comune di Cervignano del Friuli, nonché la pubblicazione sul sito internet del Comune.



COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI
PROVINCIA DI UDINE

Servizio Risorse Umane ed Organizzazione

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Approvazione Piano triennale di azioni positive per il periodo 2016/2018.*

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,
11/01/2016

IL RESPONSABILE
MILENA SABBADINI

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
f.to SAVINO Gianluigi

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to MUSTO - Andrea

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 18/01/2016 viene affissa all'Albo pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 02/02/2016 .

Li 18/01/2016

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to Davide CIBIC

Comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 18 gennaio 2016

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA
DI PARI OPPORTUNITA'**
ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE CERVIGNANESE
ANNI 2016/2018

Fonti normative:

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. 11.04.2006n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

PREMESSA.

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna” e il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, che è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In questo ambito si collocano le azioni positive, che sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per raggiungere la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto: “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, che riguarda le Amministrazioni che fanno parte dell’Associazione Intercomunale Cervignanese, le Amministrazioni, in continuità con quanto già previsto nel precedente piano che ha riguardato il triennio 2013/2015, favoriscono l’adozione di misure che garantiscano

effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori con riguardo ai doveri della propria famiglia.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso i sette Comuni facenti parte dell'Associazione Intercomunale presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato, alla data dell'1.1.2016

Personale dipendente a tempo indeterminato

<u>Comune di Cervignano del Friuli - Ente</u>					
Lavoratori	Cat. D/PLB	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	7	22	5	4	38
Uomini	8	15	12	3	38
<u>Comune di Cervignano del Friuli - POA</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	25	4	6	0	35
Uomini	1				1
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u>					
Donne	4				
Uomini	2				

<u>Comune di Fiumicello:</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C /PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	6	1	1	10
Uomini	0	2	7	0	9
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u>					
Donne	2				

<u>Comune di Aquileia:</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	5	3	0	10
Uomini	2	0	6	0	8
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u>					
Donne	1				
Uomini	1				

<u>Comune di Terzo di Aquileia:</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	1	2	1	8
Uomini	0	3	3	0	6
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u>					
Donne	1				

<u>Comune di Campolongo Tapogliano:</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	2	0	0	4
Uomini	2	0	1	0	3
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u>					
Uomini	1				

<u>Comune di Villa Vicentina:</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	2	2	0	4
Uomini	1	1	2	0	4
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u> 0					

<u>Comune di Ruda:</u>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	2	4	1	9
Uomini	3	1	2	0	6
<u>Lavoratori titolari di posizione organizzativa:</u>					
Uomini	2				

Il contesto dei Comuni dell'Associazione, come sopra rappresentato, evidenzia una leggera prevalenza femminile sotto il profilo numerico ed anche tra i lavoratori di Categoria D, ad eccezione della POA, dove la presenza femminile è preponderante in entrambi i fattori. Si rileva un sostanziale equilibrio tra i lavoratori incaricati di posizione organizzativa e pertanto si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE per il triennio 2016 – 2018:

In continuità e ad integrazione con quanto già previsto nel precedente piano, si indicano di seguito gli obiettivi da raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento:

I - mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;

II – formazione: garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare gli stessi, anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro, al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia;

III – valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri di valutazione non prevedere la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

IV prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi terrà conto di ragioni organizzative o da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;

V congedi parentali: i Comuni sono impegnati, oltre che ad applicare puntualmente la vigente normativa, anche ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Nel caso di congedi parentali o lunghi periodi di assenza i Comuni favoriscono la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo e facilitano il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;

VI part time: mantenimento di una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio;

VII assunzioni: i Comuni assicurano nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili. In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere;

VIII bandi di selezione del personale. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene attualmente e sarà in futuro garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, i Comuni si impegnano a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere;

IX dotazione organica: non risultano previsti nelle dotazioni organiche posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, i Comuni valorizzano attitudini e capacità personali e provvedono a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO.

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2016/2018.

Il piano sarà pubblicato sul sito Internet dei Comuni facenti parte dell'Associazione Intercomunale Cervignanese in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti ed ai cittadini.

Il piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento .

Nel periodo di vigenza saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.