

**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. 11.04.2006 n. 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.