

COMUNE DI BAGNARIA ARSA

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

COPIA

Numero 27

Oggetto: Approvazione piano azioni positive - Triennio 2014-2016 in aggiornamento piano azioni positive triennio 2013-2015.

L'anno **duemilaquattordici** il giorno **trentuno** del mese di **marzo** alle ore **18:00**, nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

TIUSSI CRISTIANO	SINDACO	P
FELCHER TIZIANO	VICESINDACO	A
PIN ENRICO	ASSESSORE	P
NEGRINI MARCO	ASSESSORE	P
MISCHIS DONATELLA	ASSESSORE	P
PIZZAMIGLIO ELISA	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa ANGELA SPANO'

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il dott. CRISTIANO TIUSSI in qualità di SINDACO ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
PRESENTATA DAL SEGRETARIO COMUNALE**

Richiamati:

- l'art.1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. 165/2011 in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

- l'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2011 in base al quale 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;

- l'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre piani triennali 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 tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Vista altresì la direttiva del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

Considerato che:

- il piano sopra citato si sviluppa nell'arco di tre anni, ed ha quale obiettivo generale e trasversale a tutti gli Enti, l'attuazione di forme di flessibilità oraria per i dipendenti, considerate misure di conciliazione per favorire una migliore armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone, l'aumento del benessere individuale e collettivo e quindi un'azione positiva sulla produttività dell'Ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo;

Richiamata la deliberazione giuntales n. 61/2013 con la quale è stata disposta l'approvazione piano triennale delle azioni positive 2013-2015;

Dato atto che è necessario aggiornare il predetto piano;

Visto, quindi, il Piano delle Azioni Positive, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale; (allegato A) predisposto dal Segretario Comunale;

Fatto presente che l'organismo che vigila e garantisce la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo è il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni la cui istituzione è prevista dall'articolo 57 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

Dato atto che il primo piano delle azioni positive è stato approvato con deliberazione giuntales n 25/2012 e che sono state effettuate le seguenti azioni:

- concessioni di fruizione di flessibilità in entrata e in uscita;
- concessione di particolarità modalità operative al personale che rappresenti motivate e particolari situazioni di svantaggio personale;
- attività formativa di tutto il personale tenendo conto delle esigenze di ogni servizio.

Relativamente all'istituzione del Comitato unico di garanzia, è stata approvata e sottoscritta la convenzione attuativa per l'istituzione in forma associata del CUG nell'ambito dell'Associazione intercomunale "del Palmarino", tuttavia per carenza di candidature lo stesso non è stato istituito. E' stato predisposto per due volte avviso ai dipendenti dei comuni associati per proporre una candidatura e nessuno ha risposto, quindi nel 2014 si è proceduto all'estrazione a sorte fra tutti i dipendenti dei comuni convenzionati.

Dato atto che il piano verrà sottoposto al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni non appena esso sarà costituito dal comune di Palmanova in forma associata;

Visto il D. Lgs. 267/2000 “Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali” e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la L.R. 17/2004;

PROPONE

- 1) di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2014 - 2016”, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- 2) di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Comune nell'arco del prossimo triennio;

Sul presente atto viene reso in termini favorevole il parere previsto dall'art.49 del Decreto Legislativo n.267/2000 e s.m.i.

Regolarità Tecnica

Il Segretario Comunale
(F.TO dott.ssa Angela Spanò)

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 49 del T.U. Enti Locali n. 267/2000; si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione sopraesposta.

In ordine alla regolarità contabile, si dà atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Il T.P.O. ServizioAmm.vo/Finanziaria
F.TO Chiara Laratro

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione munita dei prescritti pareri;

Vista la L.R.24.05.2004 n. 17;

Con voti favorevoli unanimi resi ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1) di accogliere la superiore proposta ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente trascritta.

2) di dichiarare - data l'urgenza di procedere - con voti favorevoli unanimi resi ed accertati con separata votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17 della L.R. 24.05.2004 n. 17.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Quadro normativo di riferimento:

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro", i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <<rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne>>.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>>.

La mancata predisposizione del Piano è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2014/2016 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono 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.

Il comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha intrapreso già da tempo misure finalizzate ad armonizzare la propria attività e ad applicare lo stesso trattamento in materia di lavoro tra uomini e donne, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.R.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. In particolare ha adottato orari flessibili proprio per favorire le posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, ha inviato su iniziativa e determinazione dei Responsabili di Servizio ai corsi di formazione al fine di garantire opportunità nello sviluppo della carriera professionale.

Per quanto riguarda: progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

DATO ATTO che il primo piano delle azioni positive è stato approvato con deliberazione giunta n 25/2012 e che al 31.12.2013 sono state effettuate le seguenti azioni:

- concessioni di fruizione di flessibilità in entrata e in uscita;
- concessione di particolarità modalità operative al personale che rappresenti motivate e particolari situazioni di svantaggio personale;
- attività formativa di tutto il personale tenendo conto delle esigenze di ogni servizio.

Relativamente all'istituzione del Comitato unico di garanzia, è stata approvata e sottoscritta la convenzione attuativa per l'istituzione in forma associata del CUG nell'ambito dell'Associazione intercomunale "del Palmarino", tuttavia per carenza di candidature lo stesso non è stato istituito. E' stato predisposto per due volte avviso ai dipendenti dei comuni associati per proporre una candidatura e nessuno ha risposto, quindi nel 2014 si è proceduto all'estrazione a sorte fra tutti i dipendenti dei comuni convenzionati.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

presenta il seguente quadro (al 31.12.2013):

Lavoratori di ruolo

C categoria CA	donne	uomini.
D	1	1
C	2	2
B	5	4
A		
PLA	1	1
PLB		

Il Segretario Comunale in convenzione è una donna.

Per quanto riguarda le assunzioni nell'anno 2013 è stata effettuata l'assunzione a tempo determinato di n. 1 uomo (Cat.PLA) assegnato al servizio di Polizia Locale gestito in forma associata con i Comuni di Bicinicco, Gonars e Porpetto;

Per quanto riguarda: progressioni di carriera, essendo bloccate non si è proceduto ad alcuna progressione, mentre per quanto riguarda la formazione e le condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

La composizione dell'organico risulta equilibrata, le funzioni apicali sono equamente distribuite.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

AZIONI POSITIVE - OBIETTIVI

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'evoluzione del quadro normativo impone, di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare le pari opportunità, il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'eventuale riequilibrio di genere nei vari ruoli attraverso la realizzazione delle seguenti azioni:

- Formazione ed informazione del personale sulle attività del CUG, che lo stesso, avvierà una volta costituito;
- Adozione di misure per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi attraverso la creazione o il miglioramento di flussi informativi tra amministrazione e lavoratore durante l'assenza, oppure, al momento del rientro, attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, in modo da assicurare il recupero e l'aggiornamento delle competenze.

Il presente piano si pone i seguenti obiettivi:

1. Attuazione delle attività promosse dal CUG
2. Continuare la conciliazione famiglia-lavoro
3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.
4. Formazione e riqualificazione del personale.

1 - Comitato Unico di Garanzia

Interventi: Insediamento del Comitato istituito in forma associata tra i comuni aderenti all'associazione intercomunale Palmarino; - Programmazione dell'attività del "CUG"; Informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso; - Richiesta di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle RSU e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere effettivo.

2- Conciliazione famiglia-lavoro

Interventi: Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Favorire temporanee modificazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale determinate da esigenze personali.

Tali personalizzazioni potranno essere concesse previa valutazione del Responsabile del Servizio, compatibilmente con esigenze di funzionalità dei servizi.

3- Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Interventi: assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere; richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità; stabilire, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; garantire nello svolgimento del ruolo assegnato, la valorizzazione delle attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; garantire, nella nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi.

4. Formazione e riqualificazione del personale.

Interventi: continuare a garantire attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Interventi: pubblicazione del Piano di azioni positive all'Albo Pretorio, sul sito internet dell'ente - sezione Amministrazione Trasparente ;

raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2014/2016)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'ufficio personale pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to dott. CRISTIANO TIUSSI

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa ANGELA SPANO'

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

Li, 04.04.2014

Il Responsabile
Laura MILOCCO



ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE E
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che la presente deliberazione oggi 04-04-14 viene affissa all'Albo Pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 19-04-14, e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi della L.R. 21/03.

Bagnaria Arsa li 04-04-14

Il Responsabile
F.to Laura Milocco

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 04-04-14 al 19-04-14

Bagnaria Arsa li 20-04-14

Il Responsabile
F.to