



# COMUNE DI SAN VITO AL TORRE

*Provincia di Udine*

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2017-2019.**

L'anno **DUEMILADICIASSETTE** il giorno **VENTUNO** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **17.40** nella sala comunale in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli Assessori, si è riunita la Giunta comunale con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
ZANIN GABRIELE - Sindaco		X
MOTTOLA ANIELLO - Vice Sindaco	X	
CECCHIN LUIGI - Assessore	X	
LA STELLA GLENDA - Assessore	X	

Assiste il Segretario Comunale dott.ssa Barbara Paoletti.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **MOTTOLA ANIELLO** nella sua qualità di **Vicesindaco** che mette in discussione l'argomento segnato in oggetto, e su questo, la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

**PARERI ALLEGATI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2017-2019.**

La sottoscritta dott. ssa Barbara Paoletti, in qualità di Segretario comunale, in conformità a quanto disposto dall'art. 49 del T.U.E.L. D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 come modificato dal D.L. n° 174/2012 conv. nella legge n° 213/2012

ESPRIME PARERE

FAVOREVOLE

CONTRARIO (specificarne i motivi)

In ordine alla regolarità tecnica amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

PARERE ESPRESSO IN DATA 14.02.2017

F.to dott.ssa Barbara Paoletti

---

## **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;

RICHIAMATA la deliberazione propria n. 15 del 16.03.2016, di approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018;

RITENUTO di procedere all'aggiornamento del piano triennale delle pari opportunità per il triennio 2017/2019, al fine di assicurare la parità di trattamento tra tutti i dipendenti dell'Ente;

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

Ricordato inoltre che questo Comune non ha aderito alle U.T.I. giusta deliberazione consiliare n. 38 del 22.09.2015, e che risulta ancora pendente il ricorso avverso gli atti conseguenti adottati dalla Regione in merito alla riforma delle Autonomie Locali;

EVIDENZIATO che lo stesso sarà comunicato alle rappresentanze sindacali territoriali e di Ente;

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;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica amministrativa previsto dall'art. 49 del TUEL;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti od indiretti sul bilancio/patrimonio dell'Ente, e che pertanto non si rende necessario acquisire il parere di regolarità contabile del Responsabile del Servizio finanziario;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI resialzata di mano;

### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per quanto nelle premesse, l'allegato Piano Triennale della azioni positive in materia di pari opportunità 2017-2019, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di procedere all'inoltro dello stesso alle rappresentanze sindacali.

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

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA  
DI PARI OPPORTUNITA'**

**COMUNE DI SAN VITO AL TORRE**

**ANNI 2017/2019**

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, l'Amministrazione, in continuità con quanto già previsto nel precedente piano che ha riguardato il triennio 2014/2016, favorisce 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 presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato, alla data dell'1.1.2017:

#### **Personale dipendente a tempo indeterminato**

<b>LAVORATORI</b>	<b>cat. D</b>	<b>cat.C/PLA</b>	<b>cat. B</b>	<b>cat. A</b>	<b>Totale</b>
Donne	2	2	0	0	4
Uomini	2	1	2	0	5

Lavoratori titolari di Posizione Organizzativa

Donne 2

Uomini 2

Il contesto del Comune, come sopra rappresentato, evidenzia in totale un sostanziale equilibrio, anche se nel dettaglio si evidenzia che prendendo a riferimento il lavoro d'ufficio, la presenza femminile è leggermente prevalente (4 donne e 3 uomini).

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 2017 – 2019:**

In continuità 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: il Comune si impegna, 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 il Comune favorisce la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo e facilita il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;

VI part time: mantenimento di una politica di attenzione e sostegno, nei limiti dei parametri consentiti, 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: il Comune assicura nelle eventuali 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, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere;

IX dotazione organica: non risultano previsti nella dotazione organica posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e provvede 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 2017/2019.

Il piano sarà pubblicato sul sito Internet del Comune 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.

IL VICESINDACO  
F.TO ANIELLO MOTTOLA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.TO DOTT.SSA BARBARA PAOLETTI

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line  
il giorno 27.02.2017 , e che vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 1, comma  
15, della L.R. n° 21/2003, fino al 14.03.2017

San Vito al Torre, 27.02.2017

LA RESPONSABILE  
F.TO FRANCESCA RUSSIAN

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Comunicata al Capogruppo consiliare ai sensi dell'art. 1, comma 16, della L.R. n°  
21/2003 il 27.02.2017

LA RESPONSABILE  
F.TO FRANCESCA RUSSIAN

---

**ESTREMI DI ESECUTIVITA'**

Immediatamente esecutiva ex art. 1, comma 19, della L.R. n° 21/2003.  
(DATA DELLA DELIBERAZIONE)

San Vito al Torre, 21.02.2017

Esecutiva ex art. 1, comma 15, della L.R. n° 21/2003.  
(AL TERMINE DELLA PUBBLICAZIONE)

LA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA  
F.TO dott. ssa F. Russian

---

**COPIA CONFORME AD USO AMMINISTRATIVO**

LA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA  
F.TO dott. ssa F. Russian