



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' 2018-2020.

L'anno **DUEMILADICIOTTO** il giorno **SEDICI** del mese di **GENNAIO** 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 Vice Segretario Comunale dott.ssa Francesca Russian.

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

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. 11 del 21.02.2017, di approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019;

RITENUTO di procedere all'aggiornamento del piano triennale delle pari opportunità per il triennio 2018/2020, 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 con successivi atti l'Amministrazione comunale ha confermato detto orientamento, in particolare con proprio atto di indirizzo n. 39 del 26.05.2017 questa Amministrazione ha ribadito i propri convincimenti in merito, confermando di voler continuare ad esercitare le proprie funzioni in maniera autonoma e piena, nel rispetto dei principi costituzionali di cui agli articoli 1, 5, 97, 114, 118 e 119, nonché dei principi sanciti dalla Carta Europea delle Autonomie Locali del Consiglio d'Europa, ratificata dallo Stato Italiano, in particolare gli articoli 3, 4, 9 e 10;

E CHE con il medesimo atto ha inoltre espresso la volontà di non fruire della facoltà prevista dall'art. 56, comma 5.bis, della L.R. 10/2016, come modificata dalla L.R. 9/2017, ovvero della possibilità di stipulare con l'UTI Agro Aquileiese convenzioni per l'esercizio associato delle funzioni di cui all'articolo 23 della medesima L.R. 26/2014, con particolare riferimento alla gestione del personale ed alla gestione dei servizi tributari;

EVIDENZIATO che il Piano 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 resi alzata di mano;

DELIBERA

- 1) di approvare, per quanto nelle premesse, l'allegato Piano Triennale della azioni positive in materia di pari opportunità 2018-2020, 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 2018/2020

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, l'Amministrazione, in continuità con quanto già previsto nel precedente piano che ha riguardato il triennio 2017/2019, 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'1.1.2018:

Personale dipendente a tempo indeterminato

| LAVORATORI | cat. D | cat.C | PLA | cat. B | cat. A | Totale |
|-------------------|---------------|--------------|------------|---------------|---------------|---------------|
| Donne | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Uomini | 2 | 1 | 0 | 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 2018 – 2020:

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/mobilità 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 2018/2020.

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 caso di mutamenti organizzativi interessanti l'Ente .

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 SINDACO
F.TO GABRIELE ZANIN

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.SSA FRANCESCA RUSSIAN

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line
il giorno 22.01.2018 , e che vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 1, comma
15, della L.R. n° 21/2003, fino al 06.02.2018

San Vito al Torre, 22.01.2018

LA RESPONSABILE
F.TO FRANCESCA RUSSIAN

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Comunicata ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1, comma 16, della L.R. n°
21/2003 il 22.01.2018

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, 16.01.2018

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