



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 180

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020-2022

L'anno 2019 il giorno 26 del mese di NOVEMBRE alle ore 18:15 , presso la Sede Municipale si è riunita la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
Mattiussi Roberto	Sindaco	Presente
Bertoldi Enzo	Vice Sindaco	Presente
Sartori Roberta	Assessore	Presente
Butà Leonardo	Assessore	Assente
Di Luca Rachele	Assessore	Presente
Vocchi Massimo	Assessore	Presente

Assiste la Segretario dr.ssa Cantarutti Luisa.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Mattiussi Roberto nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il quale prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani 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 e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

PRESO ATTO che:

- detti piani hanno durata triennale;
- La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- la tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego;
- 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 che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla 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 luoghi di vertice.

VISTA inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne

nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che indica come sia importante la funzione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo.

VISTO il Piano delle Azioni Positive, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

CONSIDERATO che l'organismo che vigilerà e garantirà la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo sarà 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'art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010 e che l'amministrazione si impegna a istituire ad inizio 2020;

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

VISTA la L.R. n. 17/2004;

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 – 1^comma del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI, ESPRESSI NEI MODI DI LEGGE

DELIBERA

per quanto meglio esplicitato in premessa narrativa, che qui si intende integralmente riportato;

- di dare atto di quanto in premessa che si intende qui integralmente riportato;
- di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022”, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- 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;
- di dare atto che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc.);
- di dare atto che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascuna Area dell'Ente che eventualmente potrà essere coinvolta per l'attuazione delle azioni positive;
- di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali;
- di disporre la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 sul sito istituzionale dell'Ente, sezione “Amministrazione Trasparente – Personale - Contrattazione integrativa” al fine di consentire la massima pubblicità e trasparenza;
- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art 1 comma 19 della Legge Regionale 11.12.2003 n. 21.

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi della L.R. 21/2003, il presente atto immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di provvedere.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020-2022

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 San Giorgio di Nogaro, li 22/11/2019

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020-2022

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 22/11/2019

IL RESPONSABILE
F.TO DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
f.to Mattiussi Roberto

Il Segretario
f.to Cantarutti Luisa

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 01/12/2019 al 15/12/2019 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 01/12/2019

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Chiara Pauletto

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 26/11/2019, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Li 26/11/2019

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Chiara Pauletto

Copia conforme all'originale.

Li 01/12/2019

Il Funzionario Incaricato
Chiara Pauletto

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PAULETTO CHIARA

CODICE FISCALE: PLTCHR84L58G284N

DATA FIRMA: 27/11/2019 10:18:07

IMPRONTA: 6B3B77D1E2E758156C73FBFF6A63B8BAE7DB2FCB263E914760014845170CB335
E7DB2FCB263E914760014845170CB33565CDE95C598C034F5A3DDA0F410D248C
65CDE95C598C034F5A3DDA0F410D248C8D7DECA34E5D87EAB94C291F07B9CEBC
8D7DECA34E5D87EAB94C291F07B9CEBC04C6D4FA477E716E10DD08BB2B1C08F8

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022**ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE**

La dotazione organica del Comune di San Giorgio di Nogaro vede coperte a tempo indeterminato n. 43 posizioni rimane 1 posizione di Cat. C vacante pertanto la dotazione organica prevede 44 posizioni.

ANALISI ATTUALE – QUADRO DI RAFFRONTO TRA UOMINI E DONNE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

Descrizione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	TOTALE POSTI
Posti di ruolo ricoperti a tempo pieno	=	13	17	7	=	37
Posti di ruolo ricoperti a Tempo parziale	=	2	4	=	=	6
Totale	0	15	21	7	=	43

e può essere, rappresentata, distintamente per uomini e donne:

Categoria	A		B		C		D		Dirigenti		TOTALE	
Descrizione	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	9	4	9	8	2	5	=	=	20	17
Posti di ruolo a tempo parziale	=	=	=	2	=	4	=	=	=	=	=	6
Totali	0	=	9	6	9	12	2	5	=	=	20	23

Totale donne presenti nell'ente: 23

Totale uomini presenti nell'ente: 20

A questi si aggiunge il Segretario Comunale per cui il numero delle donne presenti nell'Ente è pari a 24.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DA MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- ☐ pressioni o molestie sessuali;
- ☐ casi di *mobbing*;
- ☐ atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ☐ atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- ☐ effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- ☐ istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- ☐ interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- ☐ monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- ☐ realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- ☐ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- ☐ prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- ☐ individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELI PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- ☐ previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione, nonché garantire nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione;
- ☐ adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati (forse è meglio limitarsi a dire: analisi delle proposte dei dipendenti relative all'orario di lavoro, alle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro);
- ☐ sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- ☐ incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- ☐ raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- ☐ diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (ad es. posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- ☐ diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna ad istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.