Comune di Cividale del Friuli	Comune di Corno di Rosazzo	Comune di Pavia di Udine	Comune di Remanzacco	Comune di Santa Maria la Longa	Comune di San Giovanni al Natisone

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Adottato con delibera n del

Fonti Normative

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[1] "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, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, 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 2016/2018 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.
1 Legge n. 125/1991 abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

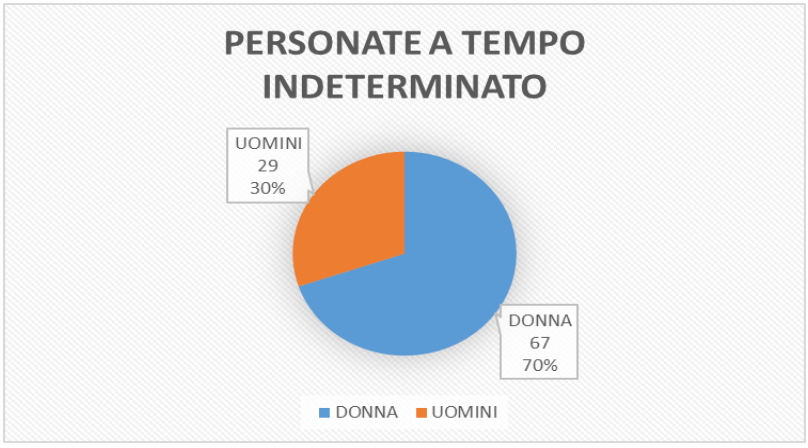
[1] Legge n. 125/1991 abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Realtà organizzativa dell'Ente

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dei Comuni aderenti.
L'analisi della situazione del personale dipendente è riferita al 31.12.217.
Dall'analisi complessiva dei dati acquisiti presso le sei amministrazioni si possono trarre alcune brevi e generali considerazioni.

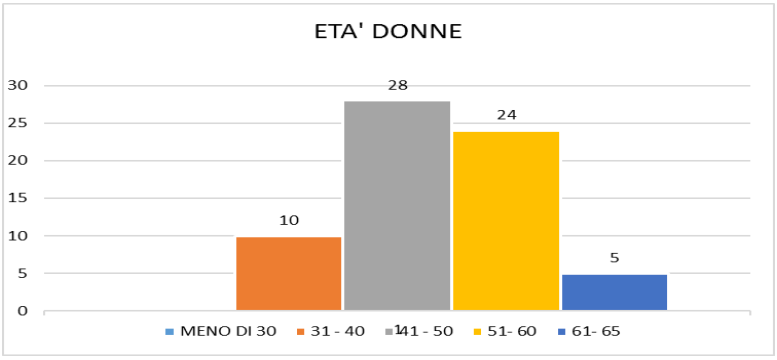
- Totale dipendenti considerati 186 di cui il 62% donne;
- Non vi è un ricambio generazionale infatti l'età media sia per le donne che per gli uomini i 41 e i 60 anni. Tra le nuove assunzioni collocabili tra la fascia d'età "meno di trenta" vi è una esclusiva presenza femminile.
- L'unico settore d'impiego esclusivamente maschile è quello riferito alle manutenzioni; il personale femminile è impiegato equamente in tutti gli altri settori compreso quello tecnico.
- Per quanto riguarda le categorie contrattuali si rileva che le donne sono maggiormente inquadrate nella categoria C mentre gli uomini nella B. Per quanto riguarda la categoria D i ruoli sono equamente suddivisi.
- Le posizioni organizzative degli Enti sono ricoperte per il 62% da donne e anche tra i segretari vi è una maggioranza di donne.

- **Al 31.12 2017 il personale a tempo indeterminato era di 96 unità**

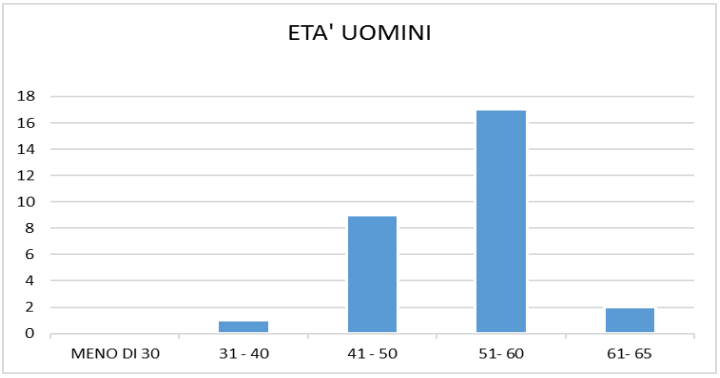


- Di cui 1 solo dipendente donna a tempo determinato.
- Viene rilevato che vi sono 10 dipendenti in regime di part time e precisamente 8 donna e 2 uomini.
- Personale assunto ai sensi della L. 68/99 n. 5 di cui 2 donne e 3 uomini

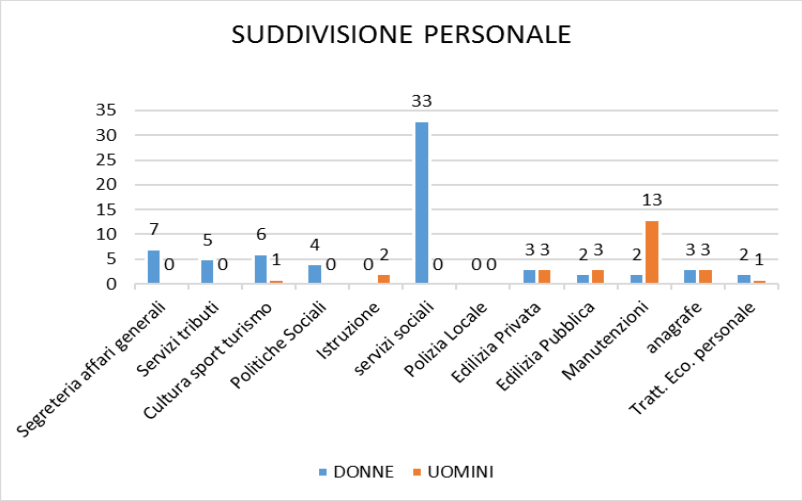
- **Analisi Età Donne**



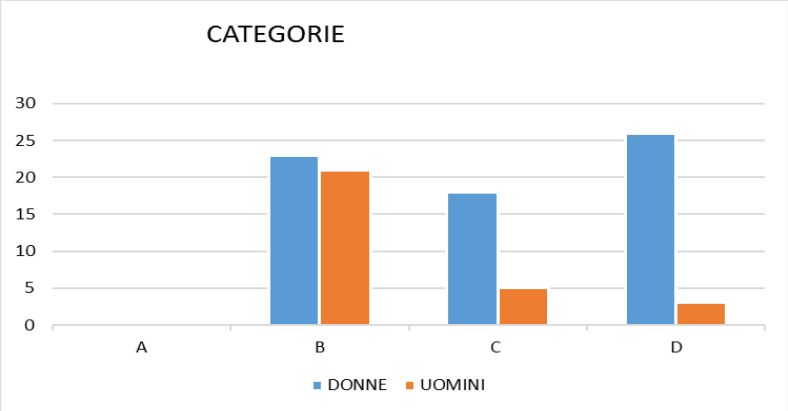
Analisi Età Uomini



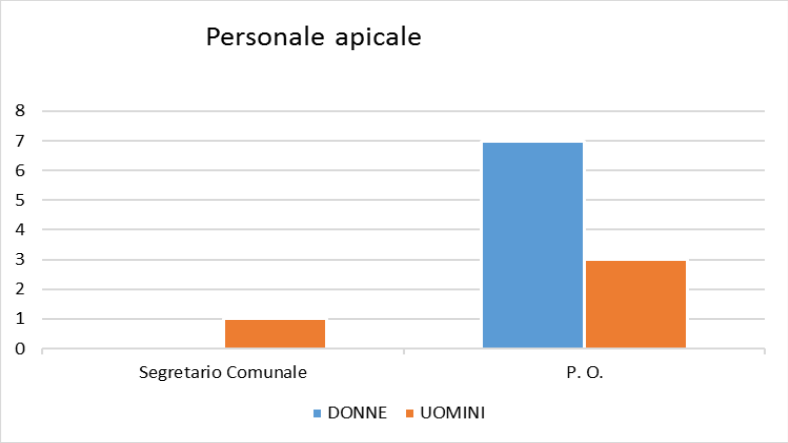
SETTORI



Categorie



Apicali

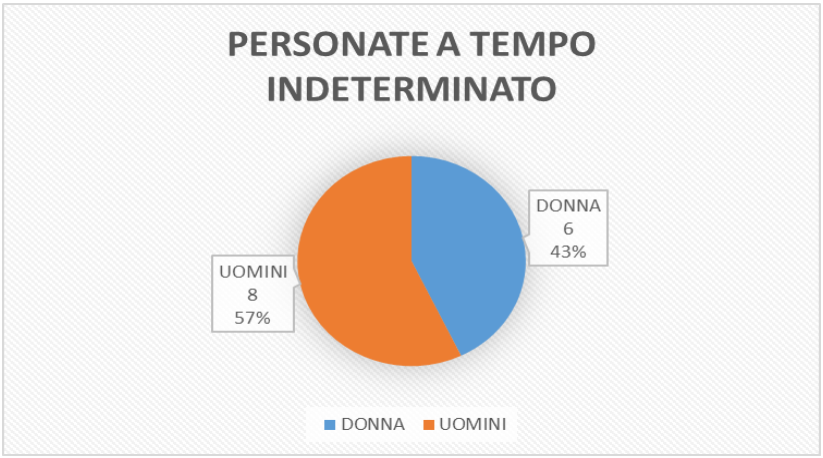


Legge 104/1992 Assistenza ai familiari

Donne 6 Uomini 2

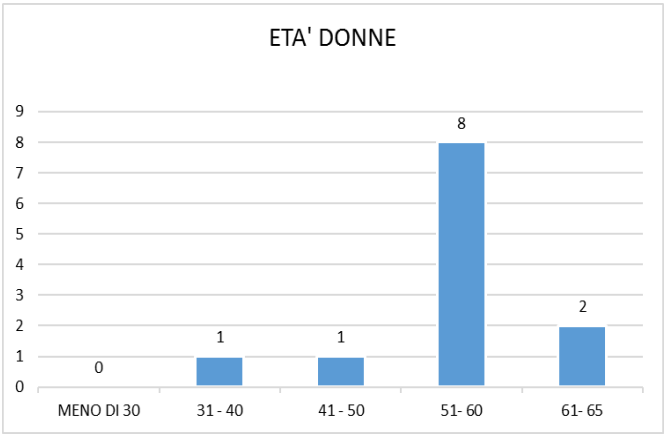
Esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata 7.30 – 8.30 flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti tranne i dipendenti in turnazione e chi opera in servizi in affiancamento ad altro personale

- **Al 31.12 2017 il personale a tempo indeterminato era di 14 unità**

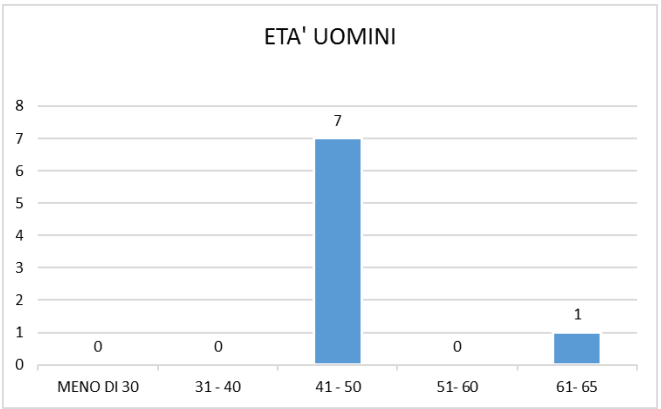


- **Al 31.12 2017 non si rileva personale a tempo determinato.**
- **Al 31.12 2017 si rileva n. 1 dipendente uomo in regime di part time.**
- **Al 31.12 2017 non si rileva personale assunto ai sensi della L. 68/99**

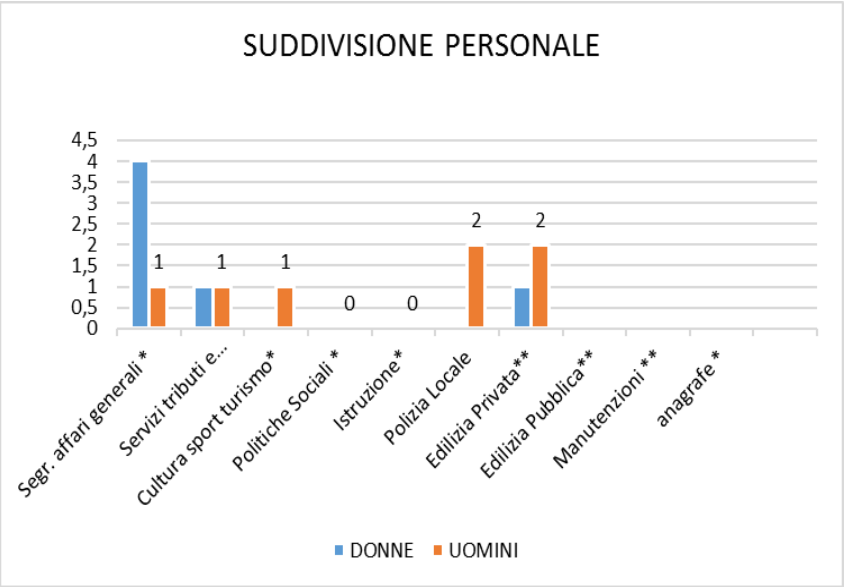
- **Analisi Età Donne**



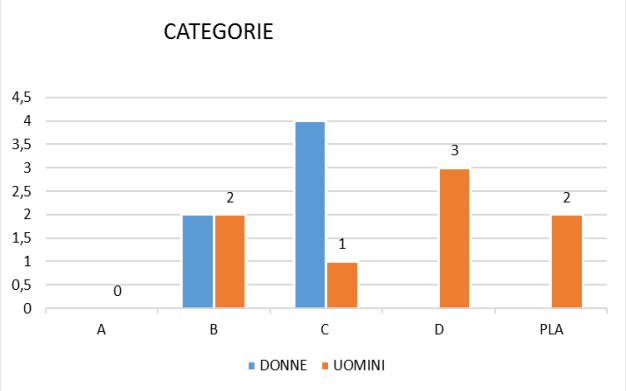
- **Analisi Età Uomini**



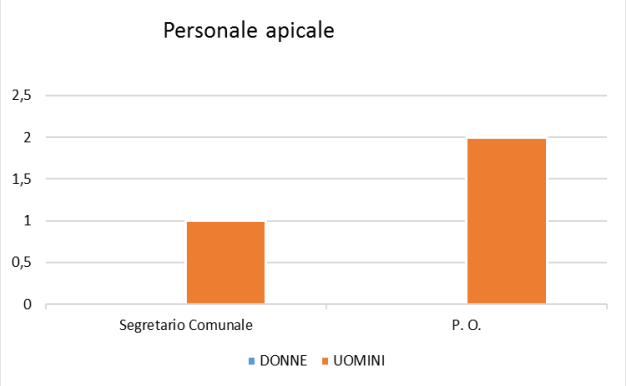
- **Settori d'impiego**



- **Categorie**

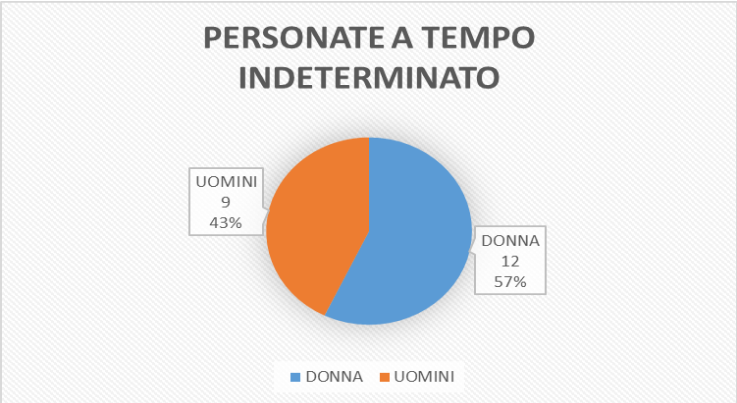


- **Apicali**



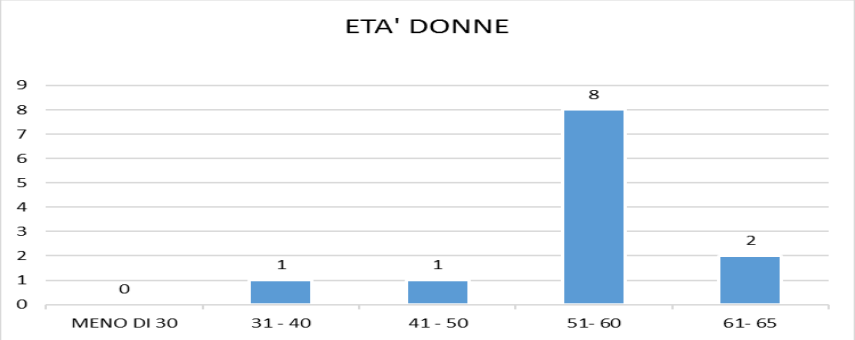
- **E' in vigore una forma di flessibilità nell'orario di lavoro sia in entrata che in uscita**
- **Nessun dipendente usufruisce dei permessi di cui alla L. 104/92 per assistenza ai familiari**

- **Al 31.12 2017 il personale a tempo indeterminato era di 21 unità**

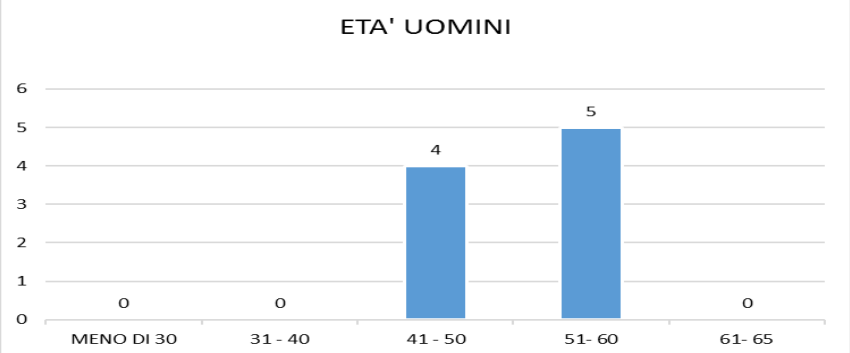


- **Al 31.12 2017 non si rileva personale a tempo determinato.**
- **Al 31.12 2017 non si rileva personale in regime di part time.**
- **Al 31.12 2017 si rileva 1 dipendente assunto ai sensi della L. 68/99**

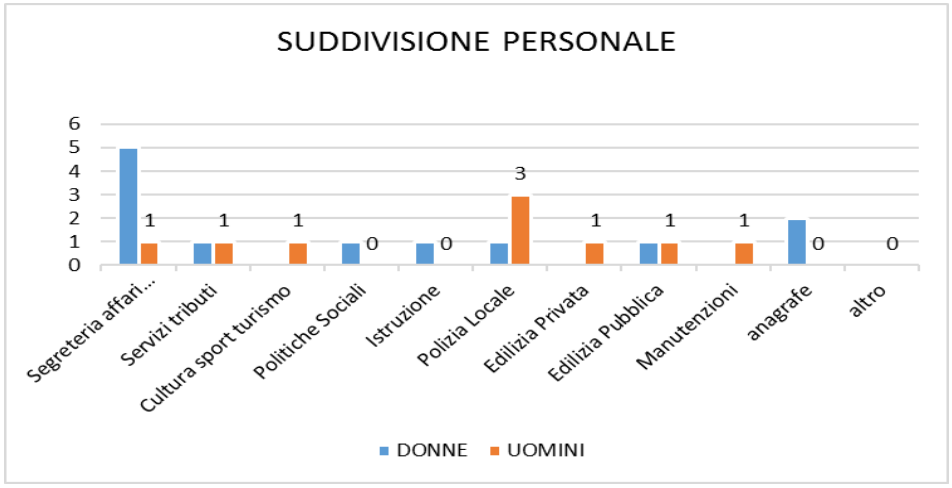
- **Analisi Età Donne**



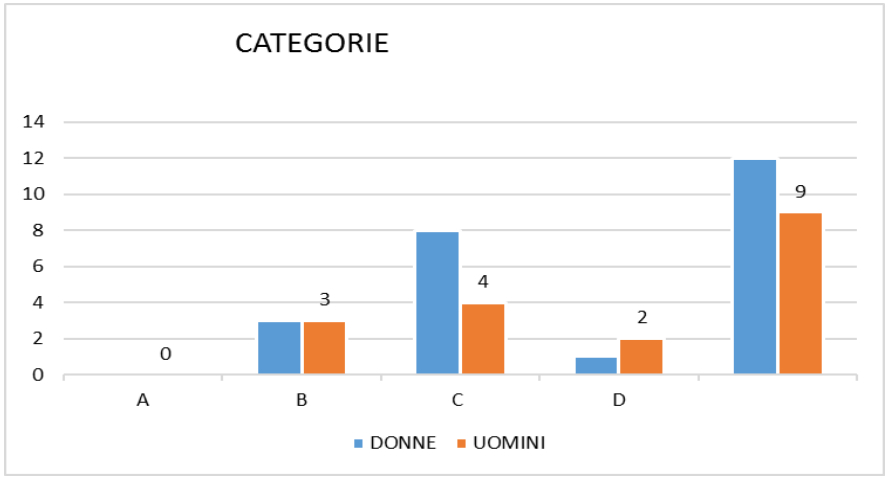
- **Analisi Età Uomini**



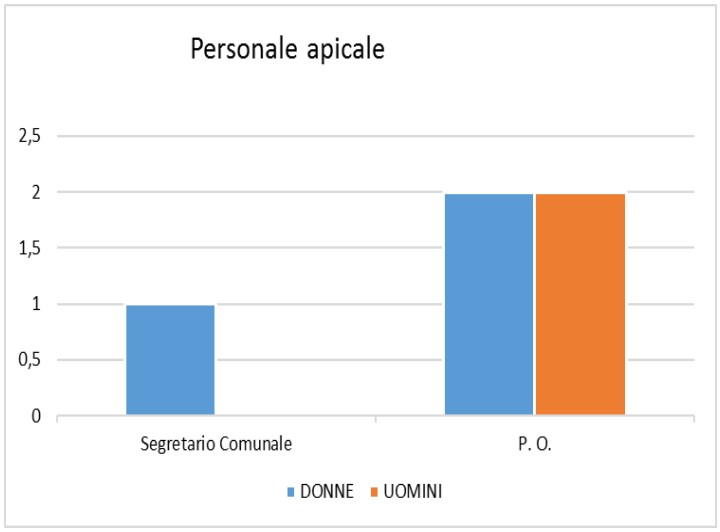
- **Settori d'impiego**



- Categorie



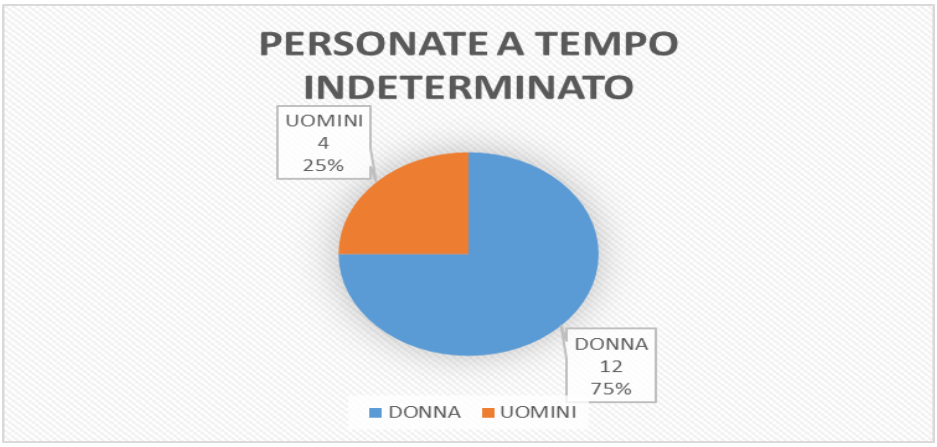
- Apicali



- Esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro: 60 minuti in entrata e in uscita
- **Legge 104/1992 Assistenza ai familiari**

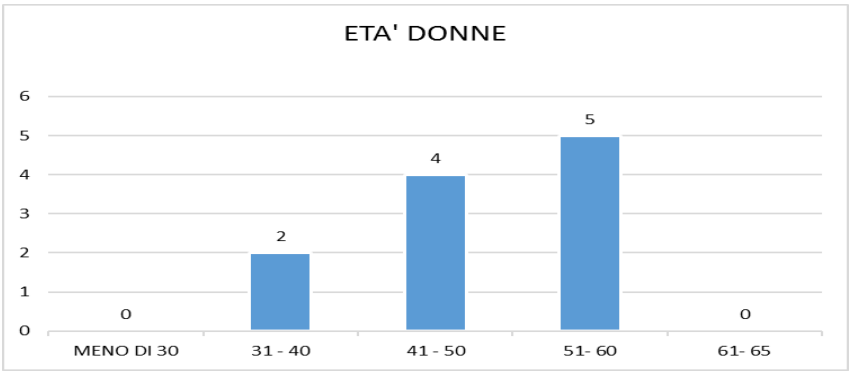
Donne 1

- **Al 31.12 2017 il personale a tempo indeterminato era di 16 unità**

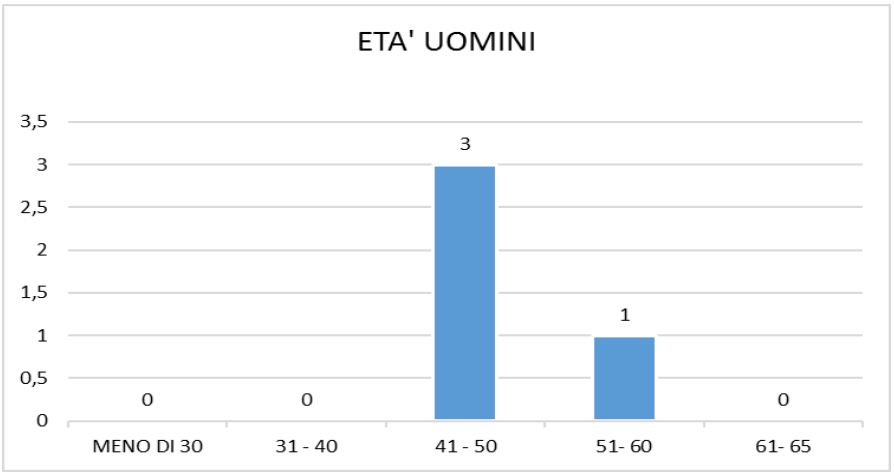


- **Al 31.12 2017 non si rileva personale a tempo determinato.**
- **Al 31.12 2017si rileva n. 2 dipendenti entrambi Donne in regime di part time.**
- **Al 31.12 2017si rileva 1 dipendente assunto ai sensi della L. 68/99 1 Donna**

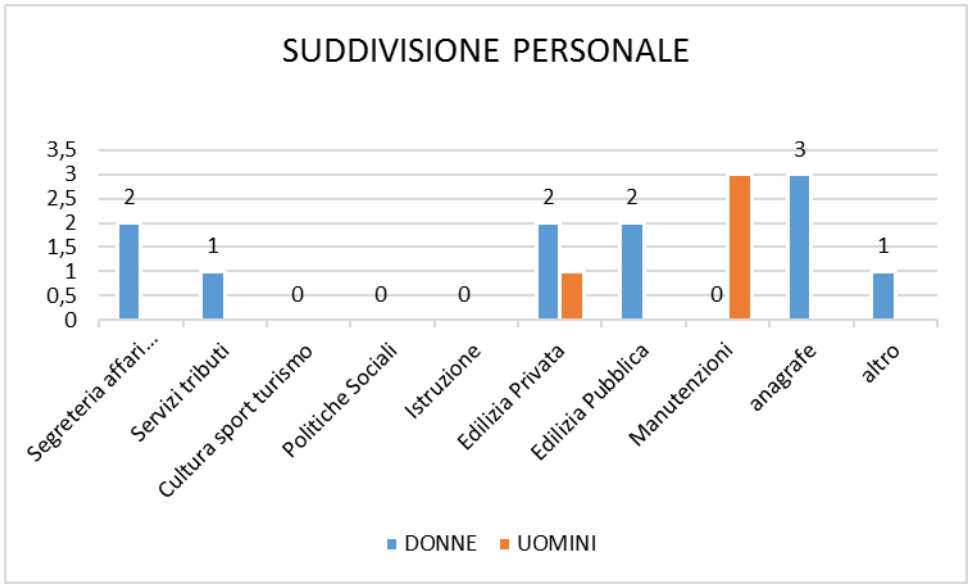
- **Analisi Età Donne**



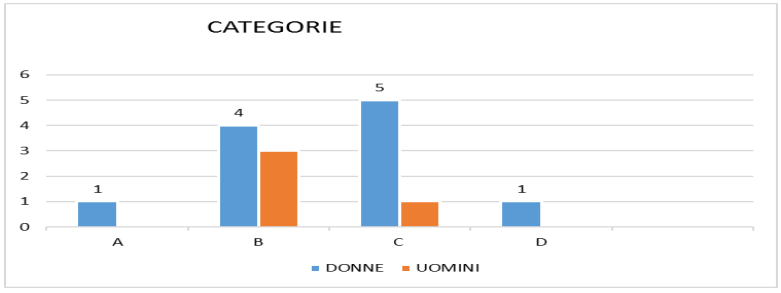
- **Analisi Età Uomini**



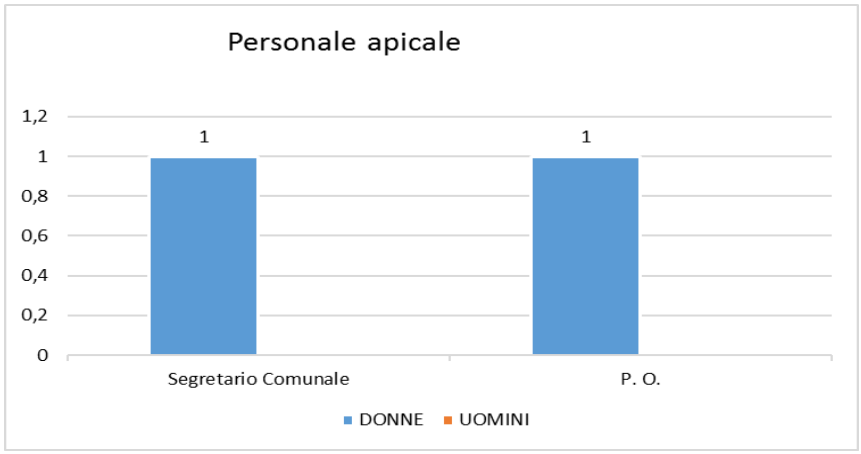
- **Settori d'impiego**



- Categorie

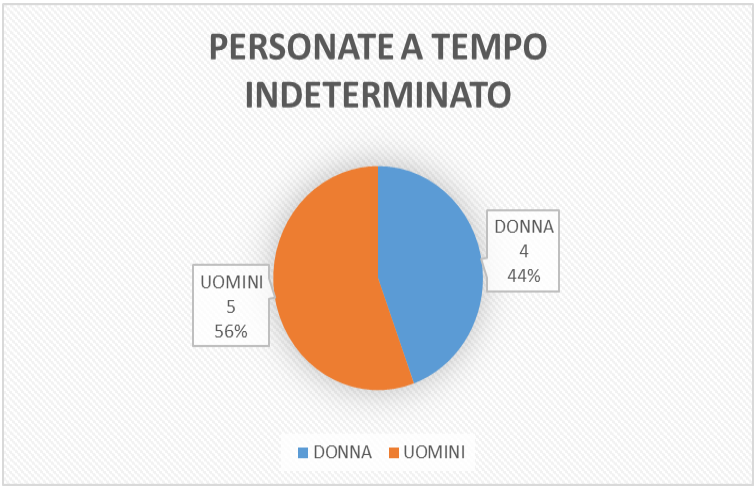


- Apicali



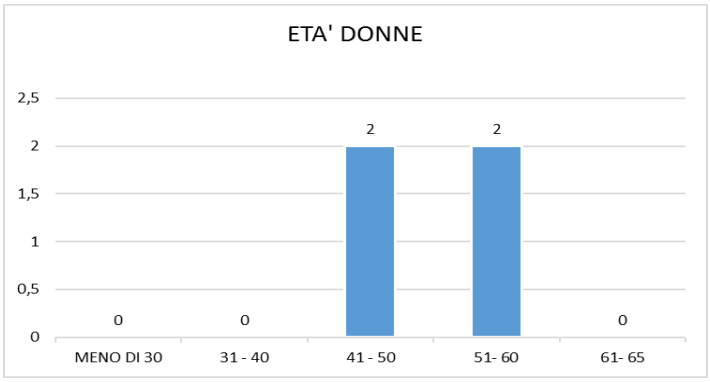
- Esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro
- Non vi è personale che usufruisce permessi ai sensi della L. 104/92 per assistenza ai familiari

- **Al 31.12 2017il personale a tempo indeterminato era di 9unità**

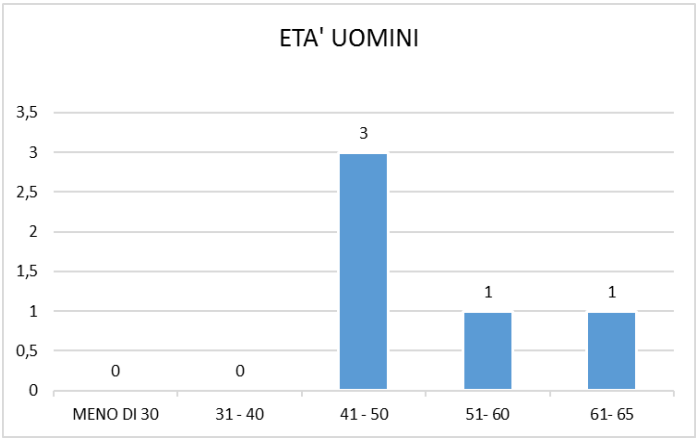


- **Al 31.12 2017 non si rileva personale a tempo determinato.**
- **Al 31.12 2017 non si rileva personale in regime di part time.**
- **Al 31.12 2017 non si rileva personale ai sensi della L. 68/99 1 Donna**

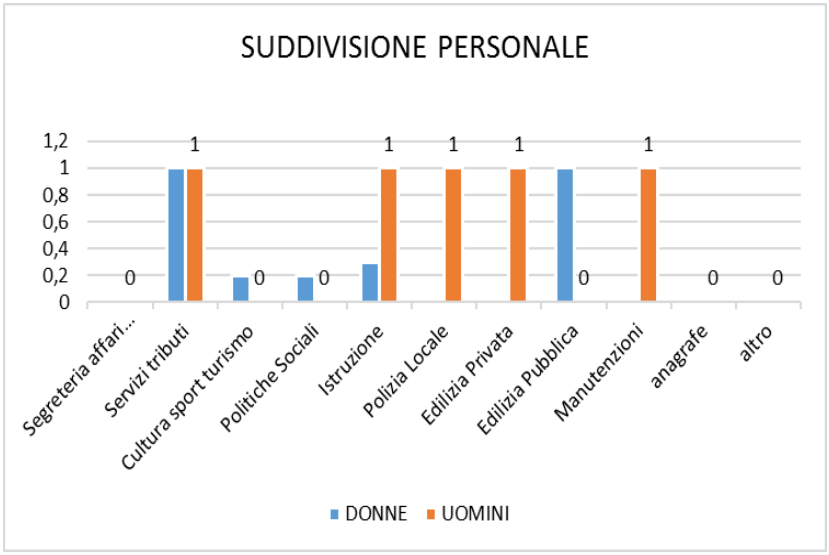
- **Analisi Età Donne**



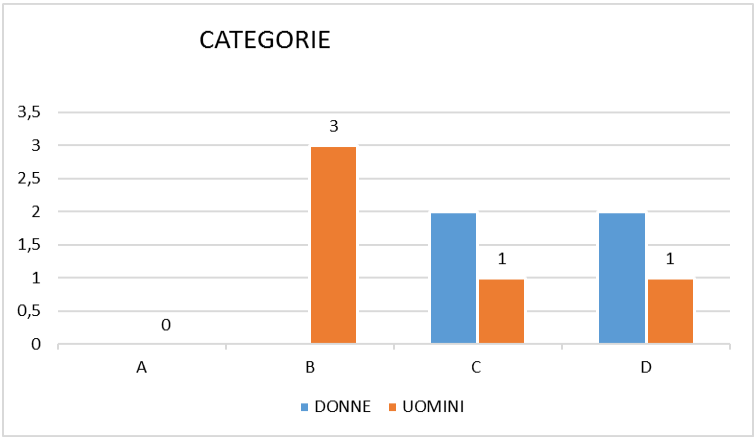
- **Analisi Età Uomini**



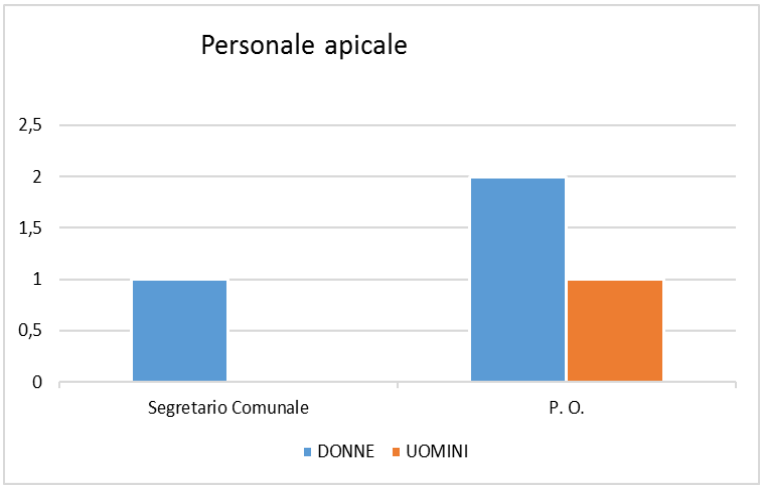
- **Settori d'impiego**



- Categorie

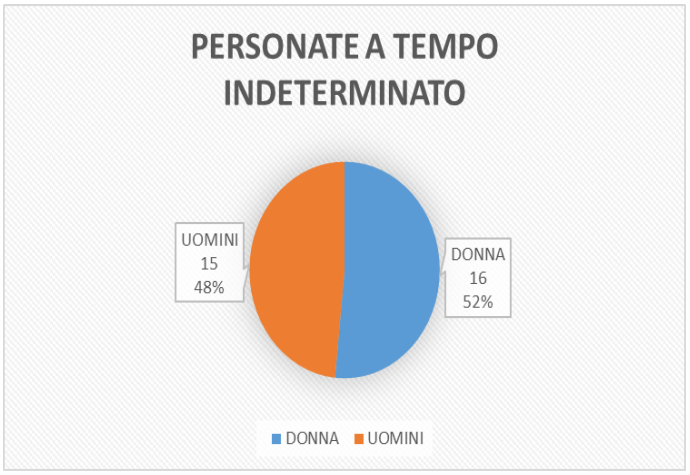


- Apicali



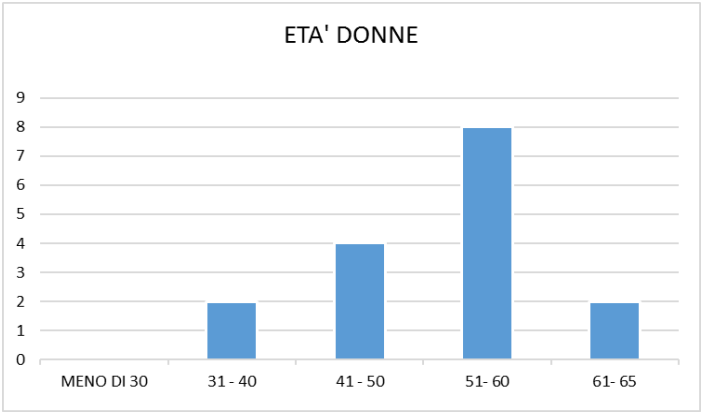
- Esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro Un ora in entrata ed in uscita
- Un dipendente uomo usufruisce di permessi ai sensi della L. 104/92 per assistenza ai familiari

Al 31.12 2017il personale a tempo indeterminato era di 31 unità

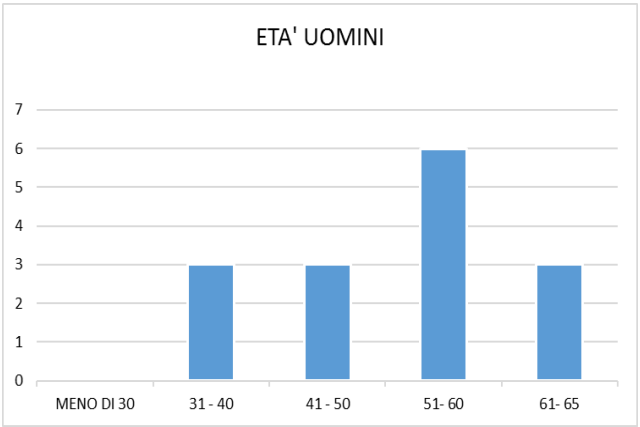


- **Al 31.12 2017 non si rileva personale a tempo determinato.**
- **Al 31.12 2017 si rileva 2 dipendenti donne in regime di part time.**
- **Al 31.12 2017 si rileva 2 dipendenti assunti ai sensi della L. 68/99 1 Donna e 1 Uomo**

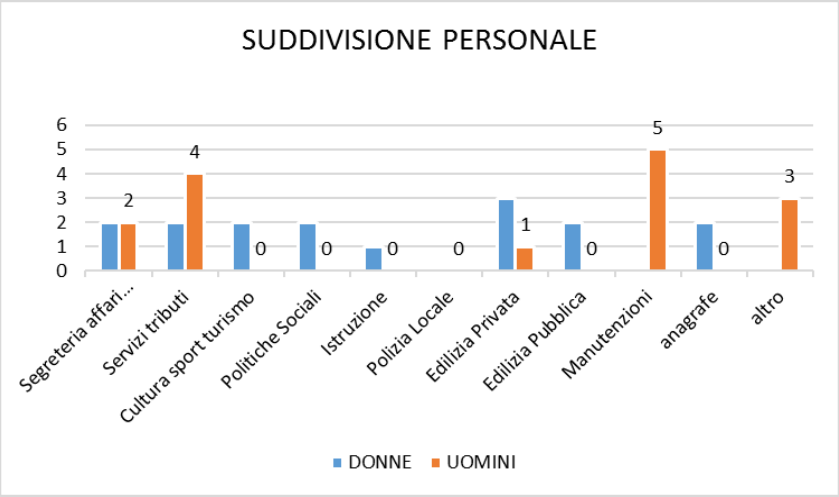
- **Analisi Età Donne**



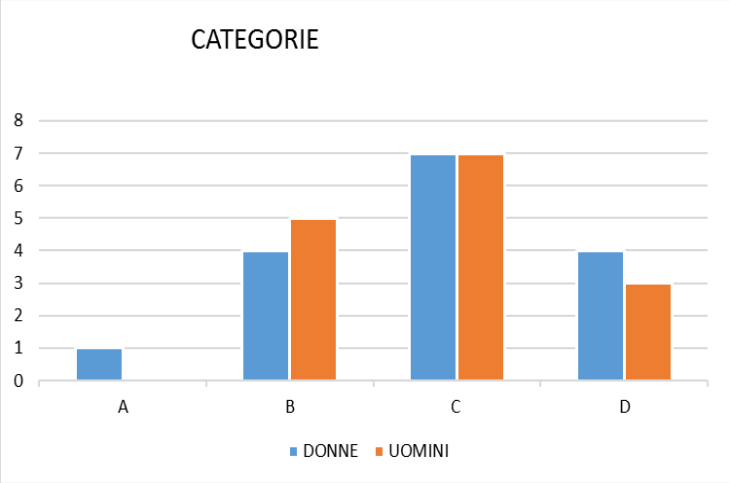
- **Analisi Età Uomini**



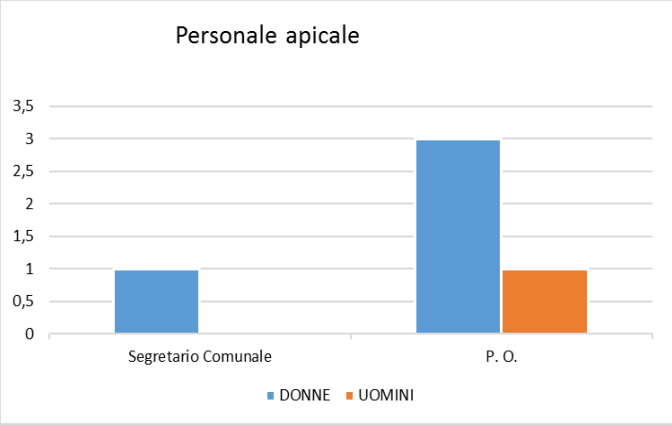
- **Settori d'impiego**



- Categorie



- Apicali



Flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Orari di lavoro individuali per specifiche esigenze.

AZIONI POSITIVE

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 ha imposto in primis 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 di 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.
Il Comune di Cividale del Friuli in osservanza a quanto previsto dalla succitata norma con delibera di giunta Comunale n. 199/2014 ha istituito il Comitato unico di Garanzia nominando il presidente.

Contestualmente, con il medesimo atto, ha stabilito, così come previsto dalle linee di indirizzo ministeriali, di avviare le procedure di interpello delle OO.SS maggiormente rappresentative a livello di amministrazione per la designazione di un componente effettivo e un componente sostituto oltre all'interpello rivolto a tutto il personale a tempo indeterminato del Comune di Cividale del Friuli per la presentazione delle candidature.

L'Amministrazione Comunale ha esteso la possibilità di utilizzo del C.U.G ai Comuni sottoscrittori della vigente convenzione quadro intercomunale e precisamente: Buttrio, Cividale del Friuli, Corno di Rosazzo, Manzano, Moimacco, Pavia di Udine, Pradamano, Premariacco, Prepotto, Remanzacco, Santa Maria alla Longa, San Giovanni al Natisone e Torreano.

Al termine delle operazioni descritte, con determinazione n. 219 del 27.02.2015, è stato nominato il CUG prendendo atto che solo le Amministrazioni comunali di Corno di Rosazzo, San Giovanni al Natisone, Remanzacco, Pavia di Udine e Santa Maria alla Longa

Il CUG assicura nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione.

A tale scopo vengono individuati Obiettivi e Azioni:

OBIETTIVO	AZIONE	SPECIFICHE
Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	Percorso formativo per componenti CUG	Finanziamenti previsti a Bilancio per formazione personale. Strutture coinvolte CUG Anno 2020
Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1)Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente 2) Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, CUG, Consigliera Pari Opportunità 3) Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali 4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente	Finanziamenti non necessari Anno 2020
Monitoraggio/raccolta dati in attuazione della Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per la P.A. e l'innovazione e P.O	Adesione a rilevazione annuale predisposta da Dipartimento Funzione Pubblica (20 Febbraio di ogni anno)	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2019 – 2020 – 2021

Monitoraggio organico distinto per genere su richiesta del CUG	Analisi situazione personale in servizio distinta per categoria e genere	Finanziamenti non necessari Ufficio personale Anno 2019 – 2020 – 2021
Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti 2) Individuazione e attuazione azioni correttive	Finanziamenti non necessari Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2019
Tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro	Azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro),discriminazioni tramite l'intervento di: 1) CUG 2)Progetti idonei a prevenire/rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti Anno 2019 – 2020 – 2021 In caso di necessità azioni mirate
Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.	. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro Strutture coinvolte Ufficio Personale Periodo realizzazione In caso di necessità

Nel corso del 2018, così come previsto dal Piano delle Azioni Positive 2016/2018 è stato effettuato una rilevazione, tramite questionario, per monitorare lo stato di benessere dell'ambiente lavorativo. La relazione di sintesi è stata trasmessa alle amministrazioni comunali aderenti alla CUG.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Sarà pubblicato all'Albo On Line e nel sito istituzionale del Comune di Cividale del Friuli

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.