

PIANO DI AZIONI POSITIVE ASSOCIATO (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle 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. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Da richiamare inoltre il D. Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.*"

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'Ufficio comune del personale dell'Associazione Intercomunale del Medio Friuli, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

L'ufficio comune del personale di Codroipo, in qualità di comune capofila dell'Associazione Intercomunale del Medio Friuli intende costituire in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio dell'Associazione Intercomunale del Medio Friuli presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

BASILIANO PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 26

DONNE N. 12

UOMINI N. 14



BERTIOLO PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 15

DONNE N. 6

UOMINI N. 9



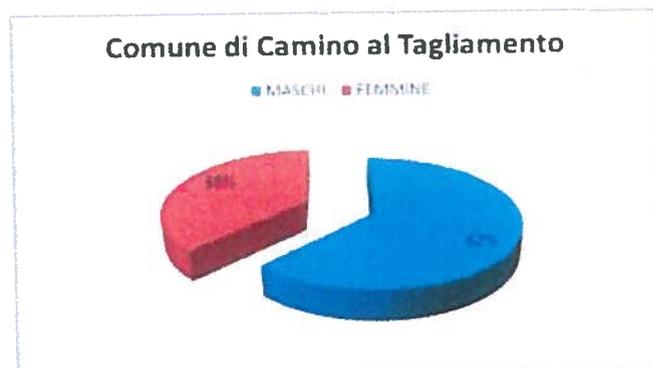
CAMINO AL TAGLIAMENTO PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 8

DONNE N. 3

UOMINI N. 5



CASTIONS DI STRADA PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 17

DONNE N. 10

UOMINI N. 7



CODROIPO PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 86

DONNE N. 50

UOMINI N. 36



LESTIZZA PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 21

DONNE N. 5

UOMINI N. 16



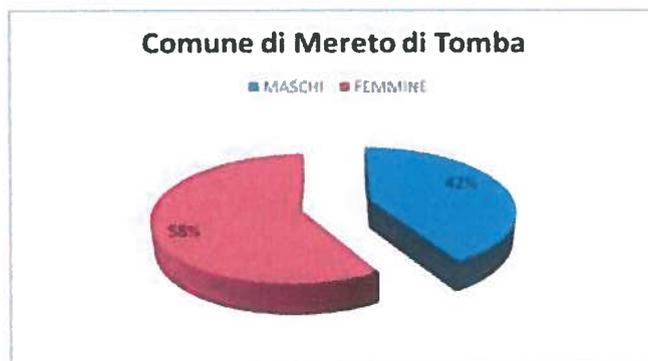
MERETO DI TOMBA PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 12

DONNE N. 7

UOMINI N. 5



SEDEGLIANO PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 22

DONNE N. 13

UOMINI N. 9



VARMO PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 14

DONNE N. 6

UOMINI N. 8



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

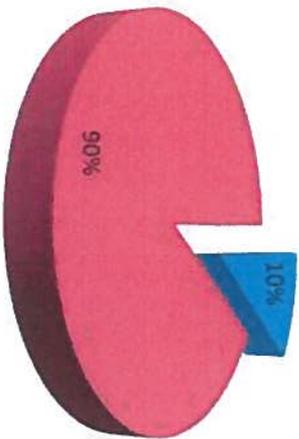
COMUNE	A		B		C		D		PLA		PLB		PLC		SEGRETARIO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
BASILIANO			6	3	2	8	1	1	4	0						1	26
BERTIOLO			3	1	3	4	1	1		2							15
CAMINO AL TAGLIAMENTO			2			2	2	1	1								8
CASTIONS DI STRADA			3	2	4	2	1	2	2	1				1			17
CODROIPO		7	13	5	9	20	8	13	4	5	1						86
LESTIZZA		1	4		3	3	3		1	1							16
MERETO DI TOMBA			2		1	4		3	2								12
SEDEGLIANO		1	4	3		9		2	2		1						22
VARMO	1		3		1	5	1	1	2								14
TOTALE	1	9	40	14	23	57	17	24	18	9	2	0	1	0	1	0	216

CATEGORIE



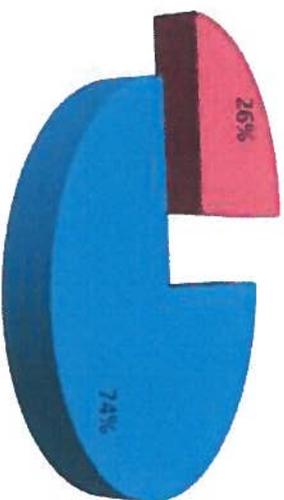
Categoria A

■ Uomini ■ Donne



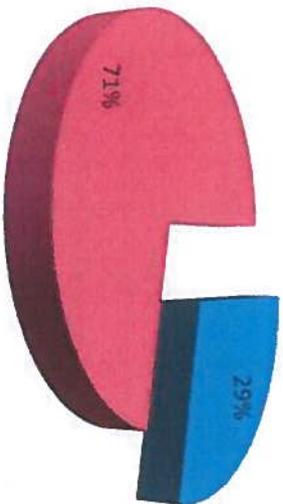
Categoria B

■ Uomini ■ Donne



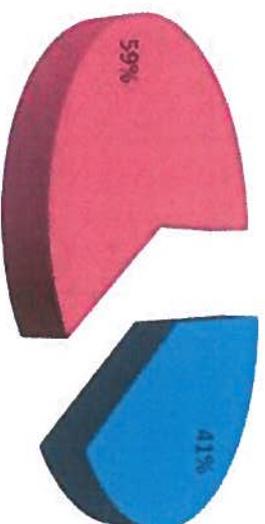
Categoria C

■ Uomini ■ Donne



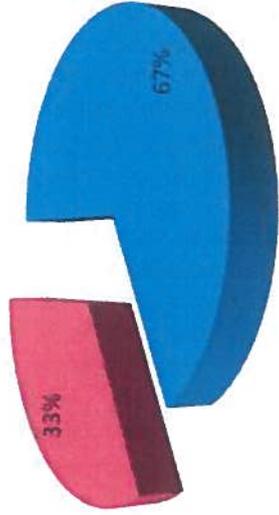
Categoria D

■ Uomini ■ Donne



Categoria PLA

■ Uomini ■ Donne



Categoria PLB

■ Uomini ■ Donne

0%



Categoria PLC

■ Uomini ■ Donne

0%



AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2012/2014

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni degli Enti

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO

AZIONI CONSEGUENTI

1) Istituire il Comitato unico di Garanzia	Individuazione componenti e nomina
2) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Adozione codice di condotta contro le molestie sessuali
3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	<p>I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.</p> <p>L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.</p>
4) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie	<p>L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.</p> <p>L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.</p>
5) Reinserimento lavorativo	L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante
6) Promuovere la cultura di genere ed il benessere organizzativo	<p>A) Pubblicazione e diffusione del piano azioni positive</p> <p>B) Area dedicata sul sito www.comune.codroipo.ud.it alle attività del CUG</p>

--	--

Ambito d'azione: istituire il Comitato unico di Garanzia (OBIETTIVO 1)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- verifica della possibilità di istituzione del CUG in forma associata con i Comuni dell'Associazione "Intercomunale del Medio Friuli"- costituzione del CUG, associato o singolo
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione risorse umane – OOSS – RSU - Sindaco
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 2012

Ambito di azione: tutela ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- approvazione codice di condotta - pubblicazione sul sito
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione risorse umane in collaborazione con CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2013

Ambito di azione: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (OBIETTIVO 3)

FINANZIAMENTI	Stanziamanti di bilancio previsti per la formazione dei dipendenti
DESCRIZIONE INTERVENTO	- garantire acquisizione di competenze specifiche per i componenti del CUG, - consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione previsti nel piano formativo tenendo conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione risorse umane – TPO - CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 2013

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- predisposizione di un piano di massima flessibilità oraria, con l'unico rispetto dell'orario di apertura al pubblico e del debito orario settimanale
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione risorse umane e TPO altre Aree
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 2012

Ambito di azione: Reinserimento lavorativo (OBIETTIVO 5)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo con speciali forme di accompagnamento
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione risorse umane e TPO altre Aree
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 2012

Ambito di azione: cultura di genere e benessere organizzativo (OBIETTIVO 6)

FINANZIAMENTI	Non necessari o in relazione alla tipologia di azioni che si intendono intraprendere
DESCRIZIONE INTERVENTO	- Sistemazione sito Internet per pubblicazione piano e area CUG - individuazione di azioni correttive in base alle risultanze del lavoro svolto dal CUG
STRUTTURE COINVOLTE	Gestione risorse umane - Giunta
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2013 e seguenti

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.