

Comunicata ai Capigruppo consi-
liari, con prot. n. 6645 in
data 9 SET, 2013

REFDETR

COPIA



COMUNE DI LOREO
PROVINCIA DI ROVIGO

DELIBERA N. 83

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE
SEDUTA DEL 27 Agosto 2013

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' -TRIENNIO 2013-2015.-**

L'anno duemilatredici, addi Ventisette del mese di agosto alle ore 12.00 nella Residenza Municipale in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

- | | | |
|----|---------------------------|-----------|
| 1) | AMIDEI Bartolomeo | Sindaco |
| 2) | CUCCHIARI Domenico | Assessore |
| 3) | CAMISOTTI Tiziano | Assessore |
| 4) | BELTRAME Luciana | Assessore |
| 5) | TOMMASI Massimo | Assessore |
| 6) | PASET Federico | Assessore |
| 7) | PRETATO Paola | Assessore |

Presente	Assente
P	
P	
P	
P	
	A
	A
	A

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Sig. Dott.ssa **Giuseppa CHIRICO**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. **AMIDEI Bartolomeo** nella sua qualità di Sindaco-Presidente, stabilisce l'ordine del giorno della riunione che comprende l'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono 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 nel lavoro tra uomini e donne;
- punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero dei diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze;

DATO ATTO CHE attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno;

VISTO il prospetto relativo al personale dipendente suddiviso per categorie e per genere:

Lavoratori	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C1	Cat. D1	Totale
Donne	4	0	0	2	6
Uomini	2	3	3	3	11
Totale	6	3	3	5	17
% Maschi					64,71%
% Femmine					35,29%

CONSIDERATO CHE l'organizzazione del Comune di Loreo vede una presenza femminile rispetto a quella maschile come sopra riportata, e che la presenza femminile nella posizione apicali (personale di categoria D con incarico di posizione organizzativa) è pari al 40%;

VISTO che il competente Servizio Personale, ha disposto una Bozza di Piano di Azioni Positive per il triennio 2013-2015;

FATTO PRESENTE, altresì, che il Piano, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, sarà trasmessa alle R.S.U.;

VISTI il D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, nonché il verbale n. 3/2013 del Nucleo di valutazione che sollecita all'amministrazione l'approvazione tempestiva del piano per il triennio 2013/2015;

ACQUISITI i pareri favorevoli resi dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n.267/2000;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 trattasi di esclusiva competenza della Giunta Comunale;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio le deliberazioni adottate dalla Giunta devono essere trasmesse in elenco ai capigruppo consiliari;

CON voto unanime dei presenti e votanti espresso nei modi e termini di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare il **Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità** che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (**allegato A**);
- 2) di stabilire che il Piano ha durata per il triennio 2013-2015 dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diverrà esecutivo decorsi 30 giorni dalla trasmissione alle Consigliere di Parità territorialmente competenti e alle R.S.U. aziendali per eventuali pareri e rilievi;
- 3) di stabilire che il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti;
- 4) di impegnare l'Amministrazione a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Bartolomeo AMIDEI

IL SEGRETARIO

F.to: Dott.ssa Giuseppa Chirico

REFERTO DI PUBBLICAZIONE N. 710

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno 17 SET. 2013 ove resterà per 15 giorni consecutivi (art. 124 – comma 1° del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267).

IL MESSO COMUNALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.lgs. 267/2000, il giorno 17 SET. 2013

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°).

IL SEGRETARIO

Data

20 SET. 2013

Per copia conforme:

- 6 SET. 2013

Data

IL SEGRETARIO

ALLEGATO A

DEL. G. C. 27.08.2013 N° 83

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
2013-2015

Posti coperti nell'organizzazione dell'ente (totale):

Lavoratori	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C1	Cat. D1 (tutte P.O.)	Totale
Donne	4	0	0	2	6
Uomini	2	3	3	3	11
Totale	6	3	3	5	17
% Maschi					64,71%
% Femmine					35,29%

Area I – Segreteria - Affari Generali

	Profilo Professionale	Categoria	Nr. dipendenti
	Istruttore Direttivo Amm.vo	D	1
	Istruttore Amm.vo	C	1
	Esecutore Amm.vo	B	2
	Autista scuolabus	B	1
Servizio Gestito in convenzione "Comando di Rsolina"	Agenti Polizia Locale*	C	2

TOTALE POSTI COPERTI DONNE (2 – 28,57%) UOMINI (5 – 71,42%)**Area II – Servizi Finanziari**

Profilo Professionale	Categoria	Nr. dipendenti
Istruttore Direttivo Amm.vo	D	1

TOTALE POSTI COPERTI DONNE (1 – 100%) UOMINI (0 – 0%)**Area III – Personale – Tributi – Ufficio Casa - Economato**

Profilo Professionale	Categoria	Nr. dipendenti
Istruttore Direttivo Amm.vo	D	1
Accertatore Tributi	B	1
Esecutore Amm.vo	B	1

TOTALE POSTI COPERTI DONNE (3 – 100%) UOMINI (0 – 0%)**Area IV – Servizi Tecnici – LL.PP.**

Profilo Professionale	Categoria	Nr. dipendenti
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1
Collaboratore Amm.vo	B	1
Collaboratore Tecnico	B	1
Esecutore Tecnico	B	2

TOTALE POSTI COPERTI DONNE (0 – 0%) UOMINI (5 – 100%)**Area V – Servizi Tecnici – Urbanistica**

Profilo Professionale	Categoria	Nr. dipendenti
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1

TOTALE POSTI COPERTI DONNE (0 – 0%) UOMINI (1 – 100%)

Segretario Generale – n. 1 incaricati ai sensi dell'art. 99 TUEL (part-time in convenzione con altri Comuni) **TOTALE POSTI COPERTI DONNE (1 – 100%) UOMINI (0 – 0%)**

Dall'analisi della situazione del personale in servizio, in un ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 189/2006, vi è un sostanziale equilibrio complessivo di personale femminile e maschile nelle figure apicali, si ha uno squilibrio a favore del genere maschile nel dato complessivo con una % di personale maschile pari al 64,71% contro un 35,29% di personale femminile.

Nel prossimo futuro le azioni positive saranno improntate al superamento di tale divario compatibilmente con la normativa in materia di spesa del personale (limiti al reclutamento e alle progressioni in carriera).

Le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno, compatibilmente con la normativa vigente in materia di limitazione della spesa del professionale.

Le azioni positive verteranno inoltre nel porre particolare attenzione nella gestione del personale negli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, senza discriminazione di genere.

Obiettivi del piano:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azioni positive:

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono la personalità, il talento e le capacità individuali, a prescindere delle differenze di genere.

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato attraverso le seguenti azioni positive:

AZIONE N. 1- Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) –

L'amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende costituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro.

Il CUG è chiamato ad esercitare compiti positivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal D.Lgs. 165/2001. Esso ha il compito di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale e dell'Amministrazione riguardante

l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

AZIONE N. 2 – Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni –

Nelle Commissioni di concorso e selezione viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salve i casi di immotivata impossibilità. L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni senza alcuna discriminazione.

AZIONE N. 3 – Formazione ed aggiornamento –

L'interno dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di alcun genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppano le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

AZIONE N. 4 – Rientro dei congedi parentali o da lunghi periodi di assenza –

L'usufruire del congedo di maternità o dal congedo di paternità o del congedo parentale o di permessi di assenza prolungata dovuta ad esigenza familiari non deve costituire motivo di discriminazione: l'organizzazione del lavoro deve essere improntata al rispetto di questo principio.

AZIONE N. 5 – Flessibilità orario di lavoro –

In presenza di particolari esigenze dovute a documentare necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

AZIONE N. 6 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro –

Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione.

AZIONE N. 7 – Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità –

Su richiesta del Comitato Unico di Garanzia potranno essere assunte iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sul mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici, riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive".

AZIONE N. 8 – Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa –

L'Amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. E' prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro e che escludano ogni forma di discriminazione.

La situazione del personale in servizio, alla data attuale, è la seguente:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Donne: n. 2

Uomini: n. 3

R.S.U.: n. 0 donne

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 12 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donne – n. 3 uomini