

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro;
- che in rispetto alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246”, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

VISTI:

- la legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro, modificata dal D. Lgs n. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- l’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTO il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2014/2016;

DATO ATTO CHE:

- è stata data comunicazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali dell’adozione della presente proposta di deliberazione e trasmesso alle stesse il documento di Piano in formato integrale;
- sono in corso modifiche statutarie di prossima approvazione volte a garantire la rappresentanza di genere negli organi elettivi e non elettivi del Comune;

RICHIAMATI:

- il testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- lo Statuto Comunale vigente adottato con deliberazione consiliare n. 27 del 12.06.1991 e successive modifiche ed integrazioni ;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità, adottato con deliberazione consiliare n. 103 del 30.12.1997;
- la vigente regolamentazione tutta in materia di organizzazione degli Uffici e dei Servizi e per i singoli settori di attività;

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 in data 9.08.2014, dichiarata immediatamente esecutiva, recante “ Bilancio di previsione 2014 – Bilancio pluriennale 2014/2016 – relazione revisionale programmatica 2014/2016. Approvazione”;
- l’ordinanza sindacale, di conferimento delle funzioni dirigenziali e di gestione, a rilevanza esterna, contemplate dall’art.107, D. Lgs. n.267/2000;

Con voti unanimi e palesi,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, parte integrante e sostanziale del presente deliberato:

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2014/2016, redatto ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. n. 198/06, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di comunicare la presente deliberazione a tutti i responsabili di servizio, affinché rendano noto il Piano a tutto il personale dipendente;
3. di dare atto che il presente piano sarà pubblicato sul sito istituzionale;
4. di dichiarare, stante l’urgenza, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 - 4° comma - del D. Lgs. n° 267 del 18/08/2000.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Taralla Dott. Marco

IL SINDACO

F.to Cerimonia Patrizia

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2014-2016

(art.48 c.1 D.Lgs. n.196/2006)

PREMESSA

In base all'art.7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000, i Comuni sono tenuti a predisporre dei piani di azioni positive che tendano ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure temporanee speciali. Si definiscono misure di carattere "speciale" in quanto sono specifiche e ben definite, per eliminare ogni tipo di discriminazione e "temporanee", in quanto necessarie fintanto venga rilevata una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tali piani sono triennali e vi è la possibilità che vengano finanziati dalle pubbliche amministrazioni, come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. Al fine della predisposizione del piano, il Comune è tenuto a sentire le organizzazioni sindacali ammesse alla sottoscrizione dei contratti decentrati e le rappresentanze sindacali unitarie. L'Ente Locale deve inoltre consultare il Comitato per le pari opportunità e la Consigliera di parità territorialmente competente.

Il D.Lgs. 01.04.2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23.05.2000, n. 196 "Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L.10.04.1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La normativa ha confermato altresì successivamente che l'eccellenza nell'utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni si realizza attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo le pari opportunità ed applicando condizioni omogenee rispetto a quelle del settore privato.

Il Comune di Tuoro sul Trasimeno cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, ivi compreso per le qualifiche dirigenziali, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli enti attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (rilevamento al 31.12.2013), presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Donne	7
Uomini	11
Totale dipendenti	18

Dalla situazione attuale del personale, si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario, fra i generi, inferiore ai due terzi.

Il Comune di Tuoro sul Trasimeno è da sempre interessato a garantire le pari opportunità; ciò si può evincere dall'equilibrata presenza femminile nell'organico dell'ente.

Dallo schema di seguito riportato, inoltre, si può notare un'adeguata presenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile, salvo nelle aree di Polizia Locale e Tecnica/Tecnologica, usualmente più spopolate di donne.

Aree	N° Donne	N° Uomini
Amministrativa	3	2
Finanziaria	3	2
Polizia Locale	0	3

Tecnica	1	4
Totale	7	11

Per quanto riguarda la composizione di genere per categorie, non si segnala nessuna segregazione verticale in quanto si è in presenza di un sostanziale equilibrio come dimostra la seguente tabella:

Categoria	N° Donne	N° Uomini
B	1	2
C	2	4
D	4	5
Totale	7	11

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. Sulla base della situazione attuale del Comune di Tuoro sul Trasimeno, si formulano i seguenti obiettivi per il piano triennale di azioni positive.

Obiettivo 1) - costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni entro 60 giorni dall'approvazione del piano triennale di azioni positive.

Il Comitato Unico di Garanzia dovrà essere costituito da un/una Presidente in rappresentanza dell'Ente designato dal Sindaco, da un/una componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'ente. Il Comitato opera in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere nazionale di parità.

Obiettivo 2) - promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento.

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

Obiettivo 3) - mantenere e migliorare la politica di conciliazione fra tempi di vita e lavoro, monitorando e analizzando le richieste di flessibilità dell'attività lavorativa, cercando di ottimizzare le possibili articolazioni orarie, per favorire particolari esigenze familiari e personali sempre nell'ottica dell'ottimizzazione dell'efficienza lavorativa. Il Comune di Tuoro sul Trasimeno favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle vigenti disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

L'Ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Il Comune di Tuoro sul Trasimeno si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

L'Ente, infatti, assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nell'ottica di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Obiettivo 4) - garantire il rispetto della pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale, assicurando nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e operando in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne, garantendo altresì che vengano stabiliti requisiti di accesso a concorsi o selezioni rispettosi e non discriminatori, delle naturali differenze di genere.

Nella dotazione organica non figurano posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Tuoro sul Trasimeno valorizza attitudini e capacità personali.

Il presente Piano ha durata triennale (2014 – 2016).

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e reso disponibile al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

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.

Tuoro s.Trasimeno, li 09 settembre 2014

IL RESPONSABILE
F.TO RAG. RANIERO BELARDINELLI

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.

Tuoro s. Trasimeno, lì 09 settembre 2014

IL RESPONSABILE
F.TO RAG. RANIERO BELARDINELLI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione:

◆ viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi (art. 124 – comma 1 T.U. 267/2000) a partire dal 17/09/2014 fino al 02/10/2014.

Tuoro sul Trasimeno li, 17/09/2014

IL RESPONSABILE DELL'AREA

F.to Dott.ssa Norma Bennati

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, è esecutiva, (art. 134 – comma 3 T.U. 267/2000).

◆ La presente deliberazione è immediatamente eseguibile (art. 134 – comma 4 T.U. 267/2000) .

IL RESPONSABILE DELL'AREA

F.to Dott.ssa Norma Bennati

AUTENTICAZIONE

◆ La presente copia è conforme all'originale depositato presso questo ufficio.

Tuoro sul Trasimeno 17 SET. 2014

IL FUNZIONARIO DELEGATO
Dott.ssa Norma Bennati

