



Comune di Grosseto

Giunta Comunale

Deliberazione n.ro 537 adottata nella seduta del 28/12/2012

Oggetto : **SETTORE RISORSE UMANE - Approvazione piano triennale delle azioni positive Gennaio 2012/Dicembre 2014 - D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246".**

Il 28/12/2012 alle ore 14:30 in Grosseto, nella Sede Comunale, previa convocazione, si e' riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti

<u>Nominativo</u>	<u>In qualita' di</u>
BONIFAZI EMILIO	<i>Sindaco</i>
CECCARELLI LUCA	<i>Assessore</i>
CERCIELLO EMANUEL	<i>Assessore</i>
MONACI GIUSEPPE	<i>Assessore</i>
STELLINI GIOVANNA	<i>Assessore</i>

Risultano assenti

<u>Nominativo</u>	<u>In qualita' di</u>
BORGHI PAOLO	<i>ViceSindaco</i>
CAROSI ARSENIO	<i>Assessore</i>
TEI GIANCARLO	<i>Assessore</i>

Essendo legale l'adunanza assume la Presidenza il Sindaco Emilio Bonifazi. Assiste il Vice Segretario Generale Paolo Negrini.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 “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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto della Determinazione Dirigenziale n. 110 del 08/02/2012, con la quale è stato nominato il C.U.G.;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014 predisposto dal C.U.G. e dallo stesso adottato nella riunione del 19/12/2012, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Visti:

- il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;
- il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, artt. 42, 48 e 89;
- il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, per le considerazioni espresse in premessa narrativa, che qui si intendono integralmente riportate e trasfuse, l’allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”.
- 2) La presente deliberazione, non ha rilevanza contabile.

Visto il Direttore del Servizio Finanziario

Visto il Direttore del Servizio

SERVIZIO PROPONENTE: **SETTORE RISORSE UMANE**

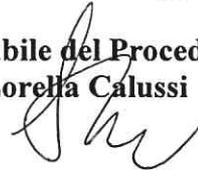
PARERI ISTRUTTORI

Oggetto: **Approvazione piano triennale della azioni positive Gennaio 2012/Dicembre 2014. d.lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunita'tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246.**

Visto per la regolarità del procedimento ai sensi degli artt.5 e 6 della Legge n.241/2000 e art. 17 del Regolamento di Organizzazione

li, 28/12/2012

**Il Responsabile del Procedimento
Dr.ssa Lorella Calussi**

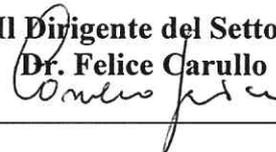


Parere di regolarità tecnica ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000

NON HA RILEVANTA CONTABILE

li 28/12/2012

**Il Dirigente del Settore
Dr. Felice Carullo**



Parere di regolarità contabile ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000

Parere FAVOREVOLE

Li, _____

**Il Dirigente del Servizio Finanziario
Dr. Giulio Balocchi**

Parere CONTRARIO

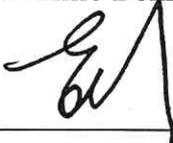
Li, _____

Il Dirigente del Servizio Finanziario

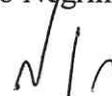
Il Sindaco pone in votazione la presente proposta di deliberazione che viene approvata all'unanimità.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
Dr. Emilio Bonifazi



Il Vice Segretario Generale
Dr. Paolo Negrini



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, di cui alla Legge 18/06/2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi.

Grosseto, li 11/01/2013

Il Vice Segretario Generale
Dr. Paolo Negrini



ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

E' esecutiva trascorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione, senza reclami, all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

E' eseguibile dalla data della sua adozione ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Grosseto, li 11/01/2013

Il Vice Segretario Generale
Dr. Paolo Negrini



Piano delle azioni positive 2012/2014 ai sensi D.Lg.vo n. 198/2006

Allegato alla delib. G.C. n. 537 del 22/12/2012 Il Vice Segretario Generale

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2012 – 2014

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in droga 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 e temporanee in quanto necessarie finchè si rileva una disparità tra uomini e donne .

La presente proposta del piano triennale di azioni positive 2012/2014, è stata elaborata dal C.U.G., nominato con Determinazione Dirigenziale n. 110 del 08/02/2012.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Grosseto si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- 2) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e professionale;
- 3) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- 4) favorire il benessere lavorativo;
- 5) favorire lo sviluppo della carriera e della professionalità

L'organico del comune

Al 1 ° gennaio 2012 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato del Comune di Grosseto presenta il seguente quadro di raffronto uomini - donne :

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
A	0	2	2
B	133	100	233

C	100	92	192
D	84	43	127
Dirigente	0	6	6
<i>TOTALE</i>	317	243	560

Il piano delle azioni positive, sarà 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.

Le azioni positive

OBIETTIVO 1 - ASSUNZIONI

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Grosseto valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 2 - FORMAZIONE

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 ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

In particolare il C.U.G. ritiene di dover prevedere come azione positiva, di richiedere che l'Amministrazione, in occasione dell'adozione dei prossimi piani della formazione, preveda dei corsi di aggiornamento specifici ed atti a facilitare l'inserimento ed il recupero delle necessarie competenze per i dipendenti che vengono trasferiti da un Settore ad un altro, particolarmente quando le attività del Settore di provenienza e di nuova collocazione trattano materie totalmente diverse.

OBIETTIVO 3 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

Il Comune di Grosseto 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 "Disposizioni per il sostegno della

maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.”

Occorre continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano 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 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 C.U.G. Si adopererà nell'impegnare il Comune di Grosseto nell'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.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

Il Servizio Formazione e Reclutamento assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente 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 nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

OBIETTIVO 4 – BENESSERE LAVORATIVO

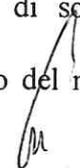
Il C.U.G., inoltre si impegna a vigilare affinché nel Comune di Grosseto ci sia la massima attenzione alle condizioni di benessere lavorativo e a che vengano attuati interventi e progetti quali indagini di clima, ed ogni intervento idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sia sessuali morali o psicologiche e di Mobbing nell'amministrazione comunale.

Azioni

- Far in modo che il Comune di Grosseto si impegni a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il CUG opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Si propone di operare un'analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del malessere



lavorativo, tenendo eventuali incontri con i responsabili della sicurezza sul lavoro e/o medicina del lavoro, anche sulla base della valutazione del rischio da stress correlato.

OBIETTIVO 5 – CARRIERA E SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITA'

Il C.U.G. si impegna a prevedere azioni che favoriscano all'interno dell' Ente pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti in materia e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

