



COMUNE DI PEVERAGNO

Provincia di Cuneo

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 152

OGGETTO :

Parità uomo-donna nel lavoro. Approvazione piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015.

L'anno **duemiladodici**, addì **nove**, del mese di **novembre**, alle ore **12** e minuti **00**, nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

All'appello sono risultati:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
TOSELLI Carlo	SINDACO	X	
DHO Stefano	Vicesindaco	X	
TASSONE Enzo	Assessore	X	
DUTTO Laura	Assessore	X	
GARRO Antonietta	Assessore	X	
MARTINI Giuseppe	Assessore	X	
	Totale	6	

e così in numero legale per deliberare.

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor **Dott.ssa Manuela CASALES**.

Il Signor **TOSELLI Carlo** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D. Lvo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246”;

VISTI gli articoli: 1, c. 1, lettera c); 6, c. 6; 7, c. 1 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO che, in relazione al disposto dell’art. 48 del suddetto D. Lgs. n. 198/2006, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre “piani di azione positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;

VISTO che, non provvedendo all’adempimento, in relazione al combinato disposto dell’art. 6, c. 6, del D. Lgs. n. 165/2001, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA da ultimo la Direttiva P.C.M. in data 23.05.2007 indirizzata a promuovere apposite misure per l’attuazione della parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;

DATO ATTO CHE questo Comune per le sue modeste dimensioni demografiche e finanziarie ha finora rinunciato alla costituzione di un proprio locale Comitato per le pari opportunità come previsto dall’art. 57 comma 1 lettera d) del D. Lvo 30.03.2001 n. 165;

VISTO che la dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

Descrizione	Categorie						Dirigenti	Totale posti di organico	Ricoperti
	A	B	B.3	C	D	D.3			
Posti di ruolo a tempo pieno		8	6	7	5			26	23
Posti di ruolo a tempo parziale			3	1				4	4

VISTO che, la situazione organica, alla data odierna, può essere, rappresentata, distintamente per uomini, donne e posti vacanti come nel seguente prospetto:

Descrizione Posti di ruolo	Categorie																				
	A			B			B.3			C			D			D.3			TOTALE		
	U	D.	Va c	U	D	Vac	U	D	Va c	U	D	Va c	U	D	Va c	U	D	Va c	U	D	Va c
a tempo pieno	0			4	4	/		7	/	4	4		3	1					11	16	
a tempo parziale																					

VISTA la propria deliberazione n. 156 in data 21/10/2011, esecutiva, con la quale è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2012/2014;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 221 del 18/12/2009 con cui si era approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2010/2012.

RAVVISATA la necessità ed opportunità di provvedere alla adozione di un nuovo piano di azioni positive per il corrente triennio 2013/2015;

Acquisito il parere di regolarità tecnica da parte del responsabile del servizio competente ai sensi dell'art. 49 del D.Lvo 267/00.

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Sentita la rappresentanza sindacale interna.

Visto lo Statuto Comunale,

con voto unanime e favorevole espresso in forma palese

DELIBERA

- 1) Di approvare, per il triennio 2013/2015 ai sensi dell'art. 48 del D. Lvo 198/2006 il nuovo piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nel testo allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di trasmettere copia della presente deliberazione e del relativo piano agli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 alla Consigliera di fiducia nella lotta contro le molestie sessuali ed al Comitato per le pari opportunità (quando costituito).

COMUNE DI PEVERAGNO
(Provincia di Cuneo)

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER LA RIMOZIONE DEGLI OSTACOLI CHE DI

FATTO IMPEDISCONO LE PARI OPPORTUNITA'

DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE

(art. 48 D.L.vo 11/04/2006 n. 198)

Triennio 2013/2015



Indice

- Prefazione
- Azioni a sostegno delle pari opportunità uomo – donna
- Studi e indagini per la promozione delle pari opportunità
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e cultura organizzativa

Prefazione

Il presente piano di azioni positive è rivolto alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono o potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro nell'ambito dell'organizzazione strutturale lavorativa di questo Ente.

Tra tali azioni importanza primaria rivestono la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali dovessero risultare sottorappresentate ed il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche ove sussista un effettivo divario fra generi superiore a due terzi del totale.

Il piano ha durata triennale per gli anni 2013/2014/2015 e potrà essere rielaborato ed integrato ancor prima della sua scadenza.

Azioni a sostegno delle pari opportunità uomo – donna

Contestualmente all'adozione del presente piano di azioni ed a sostegno della sua concreta attuazione è previsto:

- la istituzione, anche in forma associativa, e operatività del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'articolo 157 del D.Lgs.165/2001, (costituzione, identificazione sede, assegnazione di un budget minimo per le sue attività);
- la predisposizione e adozione (e aggiornamento costante) di un Codice di condotta contro le molestie sessuali sui luoghi di lavoro;
- la nomina di una Consigliera di fiducia nella lotta contro le molestie sessuali;
- la costituzione, in forma associata, di un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e di uno spazio di ascolto e/o denuncia di situazioni riferibili a tale fenomeno;
- una diffusione della conoscenza delle funzioni e delle attività delle predette istituzioni e dei risultati dei relativi lavori svolti;
- la promozione e diffusione della "Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale" elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa con il sostegno della Commissione Europea.

Studi e indagini per la promozione delle pari opportunità

Per poter efficacemente promuovere le pari opportunità tra uomini e donne occorre sostenere una costante azione di:

- monitoraggio della situazione del personale dell'Ente, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale salariale uomo-donna per settore professionale;
- diffusione dei dati di tali monitoraggi ed analisi della situazione emersa ai dipendenti e rappresentanti sindacali attraverso seminari, assemblee, relazioni, ecc.;
- studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
- diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori con particolare riferimento alle pari opportunità.

Politiche di reclutamento e gestione del personale.

Nelle fasi di reclutamento e gestione professionale del personale devono essere rispettati ed applicati i seguenti principi fondamentali:

- le Commissioni di concorsi devono assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- l'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per selezioni e concorsi deve tener conto di esigenze particolari rappresentate dalle donne;
- i bandi di concorso e prove concorsuali non devono essere discriminatori per il genere femminile ed i relativi criteri di valutazione devono correttamente valorizzare le competenze ed i ruoli della donna ed osservare rigorosamente il principio di pari opportunità;
- sostegno della presenza femminile nella progressione di carriera, orizzontale e verticale, nei settori in cui è particolarmente sottorappresentata, con l'individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione;
- sostegno della presenza delle donne ai corsi di qualificazione, formazione e specializzazione organizzativa finanziati dal Comune;
- promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
- promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili;
- analisi e salvaguardia dei fabbisogni specifici delle dipendenti donne e madri nell'ambito delle procedure di mobilità interna;

- monitoraggio degli incarichi conferiti (dirigenziali e non) e adozione di eventuali iniziative necessarie per favorire il riequilibrio della presenza femminile.

Organizzazione del lavoro.

Nella propria organizzazione interna del lavoro, il Comune deve in particolare:

- diffondere e rispettare, tra il personale, la legge sui congedi parentali (D.L.vo 26/03/2001 n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53);
- introdurre ed attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di orario flessibile a favore di coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare (flessibilità d'orario, part time, telelavoro, ecc.);
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (specifiche o temporanee articolazioni orarie);
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (rientro dalla maternità, congedi parentali, malattia, ecc.) attraverso l'adozione di misure di accompagnamento (migliorare flussi informativi tra Ente e lavoratore assente, possibilità di accedere a formazione ed a progressioni di carriera durante assenza);
- prevedere l'istituzione di una banca delle ore;

Formazione e cultura organizzativa

La cultura organizzativa dell'attività comunale deve essere orientata alla valorizzazione delle pari opportunità ed in particolare:

- a programmare azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche delle pari opportunità del personale dell'Ente e della dirigenza;
- a incoraggiare e garantire la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice;
- a programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap ed il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali;
- a produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere in modo da evidenziarne e valorizzarne le peculiarità ed attitudini;

- a utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio;
- ad assegnare sul sito web del Comune appositi spazi a promozione delle pari opportunità;
- a promuovere analisi di bilancio che mettono in evidenza quanto parte e quali voci del bilancio stesso siano indirizzate alle donne, quanto agli uomini e quanto ad entrambi;
- a promuovere buone pratiche realizzate presso altri enti e valutarne la loro trasferibilità all'interno dell'organizzazione comunale.