

COMUNE DI TOLFA
Città Metropolitana di Roma

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE – COPIA

Reg. n. 148	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA – TRIENNIO 2018-2020. APPROVAZIONE.
Data 22/12/2017	

L'anno duemiladiciassette, il giorno ventidue del mese di dicembre con inizio alle ore 9,50 nella Sede comunale, debitamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Presenti	Assenti
1) Landi Luigi	Sindaco	x	
2) Aloisi Paola	Assessore		x
3) Bentivoglio Stefania	Assessore	x	
4) Dionisi Cristiano	Assessore	x	
5) Folli Mauro	Assessore		x

Sono assenti giustificati i Sig.ri:

Partecipa il Segretario Comunale dott.ssa Venera Diamante

Il Sindaco dichiara aperta la riunione, dopo aver constatato che gli intervenuti sono in numero legale ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato dopo aver riscontrato che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i pareri previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna;

Visto il D. Lgs. 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" (testo unico che riprende e coordina il D. Lgs. 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125);

Considerato che l'art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano di azioni positive", al fine di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sottorappresentata;

Vista la direttiva 23 maggio 2007 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica all'oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Considerato che, ai sensi delle vigenti disposizioni, si rende necessario procedere all'approvazione del piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

Visto il piano triennale delle azioni positive per il personale del Comune di Tolfa, predisposto in conformità agli obiettivi dell'amministrazione ed alla normativa vigente in materia di pari opportunità;

Ritenuto opportuno procedere alla sua approvazione;

Ravvisata altresì la necessità di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed alle RSU aziendali;

Richiamati:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267,

- il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i;

- lo Statuto comunale;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica rilasciato ai sensi e per le finalità di cui agli artt.49 e 147-bis del D.lgs.267/2000;

Preso atto del parere espresso dalla Responsabile del settore II-Servizio Finanziario;

Con voti unanimi e favorevoli

DELIBERA

1) di approvare, in ordine alle premesse, l'allegato piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare, per il personale del Comune di Tolfa, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna;

2) di dare atto che il presente piano, che non comporta oneri aggiuntivi per l'Ente, ha validità per il periodo 2018/2020 fatte salve le integrazioni che potranno rendersi successivamente necessarie;

3) di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali territoriali ed alle RSU aziendali;

Con separata votazione che ottiene il medesimo risultato

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, c.4, del Dlgs.n.267/2000.

COMUNE DI TOLFA

Città Metropolitana di Roma Capitale

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA – TRIENNIO 2018-2020.

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico nel quale sono individuati obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e che possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa ed annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale o uguaglianza delle opportunità, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Il Piano di Azioni Positive consente di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalle seguenti disposizioni:

- 1) Legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro);
- 2) Decreto Legislativo n. 196/2000 (Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità in materia di azioni positive);
- 3) Decreto Legislativo n.198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);
- 4) Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007.

Le azioni positive devono quindi mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano di Azioni Positive ha pertanto lo scopo sia di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia di intervenire rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta lo strumento fondamentale per realizzare effettive pari opportunità basate sull'attivazione di concrete politiche di genere, mediante:

- 1) valorizzazione dei potenziali di genere;
- 2) rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- 3) promozione di 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 dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

- 4) attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- 5) promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

INTERVENTI:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategica: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati interamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni dei Settori con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

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

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategica: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore/servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore/servizio sul tema delle pari opportunità.


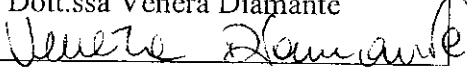
Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore/servizio, a tutti i cittadini.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
F.TO dott. Luigi Landi

Il Segretario Comunale
F.TO dott.ssa Venera Diamante

E' copia conforme all'originale		IL SEGRETARIO COMUNALE
		Dott.ssa Venera Diamante
		

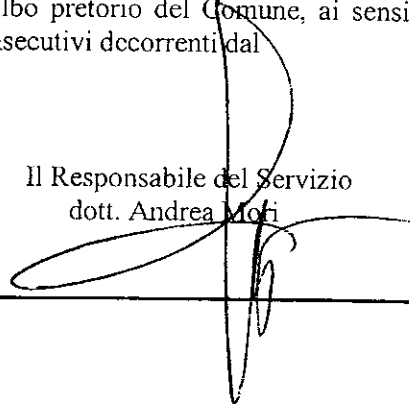
ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio del Comune, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, per quindici giorni consecutivi decorrenti dal

il 5 APRILE 2018



Il Responsabile del Servizio
dott. Andrea Moti



La presente deliberazione

ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, essendo trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, diverrà esecutiva il giorno:

ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è dichiarata immediatamente eseguibile

il

Il Segretario comunale
dott.ssa Venera Diamante

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, su conforme attestazione del responsabile del servizio, resa a mente dell'art. 8 del vigente statuto comunale, la avvenuta pubblicazione della presente deliberazione all'albo pretorio del Comune nei modi di legge.

il