



COMUNE DI SAN GIORGIO ALBANESE

BASHKIA E MBUZATIT



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

DATA 29 dicembre 2014

NUMERO 95

OGGETTO: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE PERIODO 2014/2016"

L'anno duemilaquattordici addì ventinove del mese di dicembre, alle ore 11,00, nell'Ufficio Comunale di SAN GIORGIO ALBANESE, e' convocata la GIUNTA COMUNALE, sono intervenuti i Signori:

			P	A
1.	-GABRIELE Gianni	Sindaco	X	
2.	-ESPOSITO Sergio	Vice Sindaco	X	
3.	-LA VALLE Giorgia	Assessore		X

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione previste dall'art. 97 - comma 4^a - lett."a" del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Segretario Comunale Dr.ssa Marisa Immacolata GINESE.

L'Ing. GABRIELE Gianni - Sindaco - assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

Il Comune di San Giorgio Albanese, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Intende garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 il quale prevede che i Comuni 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 nel lavoro tra uomini e donne.

Che le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

Accertato che i Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In particolare perseguono lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D. Lgs. 165/2001;

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'Ente;

Acquisito il parere del responsabile Amministrativo ai sensi dell'art 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con voto unanime

DELIBERA

- di richiamare la narrativa qual parte integrante del presente atto;
- di approvare l'allegato Piano Triennale Azioni positive 2014-2016, così come risulta allegato al presente atto;
- di trasmettere il presente Piano alle OO.SS. territoriali ed ai Responsabili dei servizi;
- di pubblicare il presente Piano all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune.

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. L./gs. N. 267/2000.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE periodo 2014-2016

PREMESSA

Il Comune di San Giorgio Albanese, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni 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 nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Giunta Comunale provvederà alla nomina del CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale ha – tra l'altro – compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

La Giunta s'impegna ad effettuare assunzioni e stabilizzazioni riducendo il divario tra il genere maschile e femminile presente nell'attuale struttura burocratica dell'Ente.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di San Giorgio Albanese prevede n. 23 posti, di cui 12 a tempo pieno, n. 11 a tempo parziale. Risultano in dotazione organica n. 15 posti vacanti.

Distribuzione del personale attuale per genere:

Sono presenti n. 1 unità di personale di genere femminile, assegnata al Settore Amministrativo.

Distribuzione del personale attuale per genere e orario di lavoro

Personale maschile (7) e femminile (1) a tempo pieno.

Per quanto riguarda l'area delle Posizioni Organizzative, le responsabilità gestionali sono ripartite fra gli organi politici ed il Segretario Comunale

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una prevalente presenza maschile.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune di impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Giorgio Albanese valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

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 dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.
3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.
4. con decorrenza dall'anno 2015, possibilità di fruire di permessi compensativi a giornata intera fino a 5 giorni per ogni anno solare.

5. con decorrenza dall'anno 2015, facoltà di fruire delle 3 giornate annue di permesso retribuito per documentati motivi familiari/personali (di cui all'art. 19 co.2 del CCNL 1995) a ore (proporzionate all'orario di lavoro individuale) anziché a giornata intera.

Tale scelta è motivata anche da esigenze di servizio in quanto si ritiene che l'assenza oraria rispetto all'assenza per giornate intere sia più confacente alle esigenze organizzative degli uffici.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
2. si procederà a nominare il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
3. si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di San Giorgio Albanese, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.
3. Nel periodo di vigenza del Piano, potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il presente verbale previa lettura, e' stato approvato e firmato a termine di legge.

IL PRESIDENTE
f.to: Ing. Gianni GABRIELE

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo e ufficio.
Li' 7 gennaio 2015



IL SEGRETARIO
f.to: Dr.ssa Marisa I. GINESE

Il Segretario Comunale
Dr.ssa Marisa Immacolata GINESE

Della su estesa deliberazione viene iniziata
la pubblicazione in questo Albo Pretorio
il 7.01.2015 e per quindici giorni
consecutivi.

Data 7.01.2015

Il Segretario Com.le
f.to: Dr.ssa Marisa I. GINESE

trasmessa comunicazione ai Capigruppi
con nota n. 17 del 7.01.2015

Il Segretario Com.le
f.to: Dr.ssa Marisa I. GINESE

Il sottoscritto Segretario attesta che la
presente deliberazione e' stata pubblicata
dal _____ al _____ e che
nessuna richiesta di controllo e' pervenuta.

Addi' _____

Il Segretario Com.le
f.to: Dr.ssa Marisa I. GINESE

La presente deliberazione e' divenuta esecutiva:

Essendo stata dichiarata immediatamente
eseguibile.

li' 7 gennaio 2015

Dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione
senza richiesta di controllo.

Il Segretario Com.le
f.to: Dr.ssa Marisa I. GINESE