



Comune di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Seduta del
19/03/2012

Delibera n.
71

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

L'anno **duemiladodici** addì **diciannove** del mese di **marzo** alle ore **12.00** in Fabriano si è riunita la Giunta Comunale nel prescritto numero legale con l'intervento dei Signori:

Risultano PRESENTI:

SORCI ROBERTO	Sindaco
ROMANI SANDRO	Vice-Sindaco
COSTANTINI ANGELO	Assessore
PAOLETTI RENATO	Assessore
PAGLIALUNGA MARIO	Assessore
BOLDRINI MARCO	Assessore

Risultano ASSENTI:

RUGGERI SIDONIA	Assessore
BALDUCCI GIOVANNI	Assessore

assistita dal Segretario Generale BUSCHI Dott. RENATA

ha deliberato sul seguente

N. 71

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE 2012-2014. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

(Proposta n. 76 del 09/03/2012)

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE 2012-2014. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTI:

- la L. n. 125 del 10/4/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- Il Decreto Legislativo n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'art. 57 espressamente dedicato alle "Pari opportunità".
- Il Decreto Legislativo 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" che impone alla P.A. di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- la L. 4/11/2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro), art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";

RICHIAMATA le normative sopra richiamate e, nello specifico, l'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità e la Direttiva Funzione Pubblica che prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano "piani triennali 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;
- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, garantendo il reale accesso ai diritti

CONSIDERATO che è intendimento del Comune di Fabriano adottare un piano delle azioni positive che preveda l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete e mirate ad integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione;

PRECISATO:

- che il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive del contesto organizzativo e di lavoro. Al suo interno devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno del Comune di Fabriano;

- che la predisposizione dei Piani delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, l'art. 48 c. 2 del citato D.Lgs. 198/2006 prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

VISTO che l'ufficio competente ha predisposto una proposta di piano di azioni positive per il triennio 2012 – 2014;

DATO atto che, sulla presente proposta di deliberazione, non è richiesta l'apposizione del visto di copertura finanziaria, da parte del Responsabile di Ragioneria, a norma dell'art. 29 comma 3° lett. E) del Regolamento Comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, poichè l'atto non comporta impegno di spesa;

Il presente atto non comporta né potrà comportare impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;

Acquisiti il solo parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000

Con i voti favorevoli legalmente espressi

DELIBERA

1. di approvare le premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2012 -2014, allegato alla presente deliberazione e che ne forma parte integrante e sostanziale, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna;
3. di trasmettere copia del presente provvedimento alla consigliera provinciale per le pari opportunità ed alla RSU aziendale per la dovuta informativa
4. di dare atto che nessuna spesa deriverà dall'adozione del presente atto deliberativo;

Inoltre, stante l'urgenza, ad unanimità di voti;

LA GIUNTA MUNICIPALE

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2011/2014

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune di Fabriano è uno strumento di programmazione e pianificazione il cui scopo è quello di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità

Come meglio si evince dalla lettura del Piano, il primo passaggio è rappresentato dalla costituzione e avvio lavori del Comitato Unico di Garanzia (CUG) a cui il legislatore ha affidato compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori

Il piano prosegue poi con la descrizione di diverse azioni positive programmate per la realizzazione della parità uomo/donna;

Per ciascuno degli intereventi programmatici citati, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

IL CONTESTO DEL COMUNE DI FABRIANO

Attualmente l'organico di fatto del Comune di Fabriano alla data del 01.01.2012 è così composto:

Categoria	Femmine		Maschi		Totale
	N.	%			
Dirigenti (compresi anche quelli a T.D.)	3	50%	3	50%	6
D (Posizioni Organizzative e Alta profess.)	6	60%	4	40%	10
D	22	59,46%	15	40,54%	37
C	44	62,85%	26	37,15%	70
B	25	32,90%	51	67,10%	76
A	10	100%	0		10
TOTALE	110		99		209



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

La situazione del part-time richiesto dai dipendenti e non su posti di D.O. è la seguente:

Categoria	Femmine	Maschi	Totale Part-time
Dirigenti (compresi anche quelli a T.D.)	0	0	0
D (Posizioni Organizzative e Alta profess.)	0	0	0
D	1	0	1
C	5	0	5
B	3	1	4
A	0	0	0
TOTALE	9	1	10

Sulla base dei dati sopra elencati si evince una prevalente presenza delle donne nelle posizioni apicali e nelle altre categorie ad eccezione della Cat. B (autisti scuolabus, operai) . Tale squilibrio è da correlare unicamente alla tipologia dei profili ed alla relative mansioni. Anche l'utilizzo del part-time è prevalentemente femminile.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

1° Obiettivo Generale:

Realizzare politiche di parità e di pari opportunità all'interno dell'ente eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta:

Azione n. 1:

Titolo	Costituzione Comitato Pari Opportunità
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Realizzare parità e pari opportunità tra i dipendenti dell'Ente, eliminando ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, allo stato di salute, alla religione o alla lingua.
Descrizione dell'Azione	<ol style="list-style-type: none">1. Costituzione del CUG;2. Collaborazione tra CUG e struttura organizzativa del Comune, in particolare nella fase iniziale di funzionamento3. Adozione del regolamento di funzionamento del CUG.
Soggetti coinvolti	Uffici dell'amministrazione e sindacati
Tempi	Azioni 1 e 2 entro il 31/12/2012 Azione 3 entro il 30/06/2013



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

Azione n. 2:	
Titolo	Conoscere la struttura organizzativa dell'ente
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	a) conoscere la struttura organizzativa dell'Ente per la programmazione delle politiche di pari opportunità b) monitorare i cambiamenti della struttura organizzativa dell'ente per valutare la loro rispondenza alle politiche di pari opportunità. c) approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro ed individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.
Descrizione dell'Azione	a) Attività di raccolta sistematica dei dati dell'ente nell'ottica di genere b) Produzione di statistiche sul personale ripartite per genere che considerino le possibili variabili; c) Pubblicazione dei dati statistici con cadenza annuale nella sezione dedicata alle Pari Opportunità
Soggetti coinvolti	Uffici di staff "Programmazione ed Organizzazione
Tempi	Azioni 1 e 2 entro il 31/12/2012 Azione 3 dal 2012 al 2014
Azione n. 3:	
Titolo	Informazione sulle politiche di genere e di pari opportunità
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Accrescere la conoscenza e sensibilizzare tutte le/i lavoratrici/tori dell'ente sui temi della pari opportunità, sulla legislazione vigente, sulle attività del Comitato di Pari Opportunità, su progetti/iniziative che il Comune realizzerà su questi temi
Descrizione dell'Azione	1. pubblicazione su internet e sulla rete interna del Comune del Piano triennale delle Azioni Positive 2011/2014 2. pubblicazione delle azioni positive realizzate annualmente; 3. istituzione, aggiornamento ed implementazione dei dati della sezione internet dedicata alle pari opportunità;
Soggetti coinvolti	Uffici di staff "Programmazione ed Organizzazione
Tempi	Azione 1 entro il 30/04/2011 Azioni 2 e 3 anni 2012 - 2014
Azione n. 4:	
Titolo	Formazione sulle politiche di genere e di pari opportunità
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Garantire l'aggiornamento professionale a coloro che all'interno dell'ente si occupano di politiche di genere e di pari opportunità. Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

Descrizione dell'Azione	Incontri di formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione su pari opportunità, mobbing, molestie sessuali.
Soggetti coinvolti	Uffici di staff "Programmazione ed Organizzazione
Tempi	Azioni 2012 - 2014

2° Obiettivo Generale:

Realizzare politiche per la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro:

Azione n. 1:

Titolo	Gestione delle assenze
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Consentire una fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare
Descrizione dell'Azione	Verificare costantemente che siano offerte ed applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggiore bisogno di protezione sociale (L. 104/92, T.U. sulla maternità, terapie salvavita, ecc)
Soggetti coinvolti	Uffici di staff "Programmazione ed Organizzazione"
Tempi	Azioni entro il 31/12/2014

Azione n. 2:

Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento delle lavoratrici/tori dopo lunghe assenze dal lavoro
Descrizione dell'Azione	Prevedere 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 favorire la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
Soggetti coinvolti	Uffici di staff "Programmazione ed Organizzazione
Tempi	Azioni entro il 31/12/2014

Azione n. 3:



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

Titolo	Part-time
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Garantire alle lavoratrice/tori in situazioni di disagio di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della famiglia
Descrizione dell'Azione	Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, verrà concesso il part.time nel limite del 25% del personale a tempo pieno previsto nella dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio stesso.
Soggetti coinvolti	Uffici di staff "Programmazione ed Organizzazione
Tempi	Azioni entro il 31/12/2014

MODIFICA DEL PIANO

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, dell'Amministrazione e dal CUG, in modo da poter procedere annualmente (e non solo alla scadenza) ad un aggiornamento adeguato, se necessario. Lo scopo è ovviamente quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico ed effettivamente efficace.



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

(Proposta n. 76 del 09/03/2012)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

(F.TO Lucia Baldelli)

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Il sottoscritto esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

(F.TO Chiappa Dott. Massimo)

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:

Il sottoscritto esprime parere **////** in ordine alla regolarità contabile

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
SERVIZI FINANZIARI

////



ORIGINALE DI DELIBERAZIONE

La presente deliberazione si compone di n. [] pagine, di cui n. [] pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e confermato viene sottoscritto

IL PRESIDENTE
(ROBERTO SORCI)

IL SEGRETARIO GENERALE
(RENATA BUSCHI)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio del Comune dal []/[]/[] per 15 gg. consecutivi (art. 124 comma 1D.Lgs. 267/2000).

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI
(RENATA BUSCHI)

DICHIARAZIONE DI ESEGUIBILITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile dalla Giunta comunale ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs 267/2000

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

Pubblicato a questo Albo Pretorio dal _____ al _____ ;

VISTO IL SEGRETARIO

Atto di Giunta n. 71 del 19/03/2012