

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e segnatamente gli articoli 1 comma 1 lett. c), 7 comma 1 e 57;

VISTO il D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne ed in particolare l'art. 48 in base al quale i Comuni predispongono piani triennali di azioni positive tesi ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 che definisce le competenze della giunta municipale;

PRESA visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2011-2013 e ritenuto meritevole di approvazione;

RITENUTO di procedere alla definitiva approvazione;

Acquisito il parere favorevole espresso ai sensi dell'art.49 – comma 1 – TUEL – D.Lgs. n.267/2000, alla presente allegato quale parte integrante e sostanziale;

Visto il TUEL – D.Lgs. n.267/2000;

Visto lo Statuto Comunale vigente;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e nei termini di legge;

## DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa:

- 1) di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il periodo 01.02.2011–31.01.2013, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di incaricare l'Ufficio Personale di darne informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 2 CCNL del 01/04/2000;
- 3) di dichiarare il presente atto, con separata votazione unanime favorevole, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del TUEL – D. Lgs. n. 267/2000.



SERVIZIO AFFARI GENERALI  
UFFICIO SEGRETERIA – PERSONALE

Allegato alla delibera Giunta Comunale n. 25 del 03-03-2011

## **PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2011-2012-2013**

### **PREMESSA**

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di Robbiate è caratterizzato da una forte presenza femminile (circa il 61%) per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga 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" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre 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", 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive

### **RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Si richiama altresì il Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.– art. 57.

## DOTAZIONE ORGANICA

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo Indeterminato, al 31/12/2010, è la seguente:

DESCRIZIONE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	9	9	24
Posti di ruolo a tempo parziale	0	2	0	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>26</b>

e può essere, rappresentata, distintamente per uomini, donne così come segue:

CATEGORIA DESCRIZIONE	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D		TOTALE POSTI
	U	D	U	D	U	D	U	D	
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	0	4	5	4	4	5	24
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	2	0	0	0	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>26</b>

Totale donne presenti nell’ente: N. 15

Totale uomini presenti nell’ente: N. 11

E’ significativo sottolineare che la situazione per i “Responsabili di Struttura” ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del Decr. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., (cat. D), è così rappresentata:

CATEGORIA	U	D
D3	1	2

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del Decr. Legisl. vo n. 198 dell’11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’organizzazione quali ad esempio un orario di lavoro con pochi rientri pomeridiani;
3. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all’interno dell’Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un’ottica di genere;
4. individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenerne al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

## **AZIONI POSITIVE**

### **AMBIENTE DI LAVORO**

Il Comune di Robbiate si attiva per fare sì che non si verifichino 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 Comune di Robbiate si attiva per costituire il Comitato di Pari Opportunità (anche in forma associata con altri Comuni ed Enti del territorio) che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

### **FORMAZIONE**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del Servizio che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura delle spese di trasporto.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

Il Comune di Robbiate curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

L'Amministrazione Comunale organizzerà riunioni con i Responsabili dei Servizi al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

### **ORARIO DI LAVORO**

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Saranno previste 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.

### **CARRIERA, PROFESSIONALITA' E ASSUNZIONI**

Il Comune di Robbiate si pone l'obiettivo di 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.

Verranno utilizzati 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.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

Verranno affidati gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, verranno previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

Nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti di delle donne.

#### **DURATA ED ESECUTIVITA' DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

#### **VERIFICHE DI ATTUAZIONE DEL PIANO**

Il Comitato per le Pari Opportunità curerà la verifica dell'attuazione del presente piano, con verifiche semestrali, sulla base di analisi di opportuni indicatori ( ad esempio numero di istanze di richiesta di flessibilità di orario pervenute e numero autorizzazioni concesse, numero corsi di formazione attivati e numero di donne partecipanti, ecc.). Il Comitato si occuperà altresì di raccogliere segnalazioni, suggerimenti e osservazioni relative all'attuazione ed all'aggiornamento del piano