



COMUNE DI PRIVERNO

Provincia di Latina

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 166 del 19 giugno 2014

OGGETTO: ART.21 – COMMA 1 – LETTERA C) – LEGGE 4 NOVEMBRE 2010 N.183. ISTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

L'anno **DUEMILAQUATTORDICI**, il giorno **DICIANNOVE** del mese di **GIUGNO** alle ore **16:35** presso la sede comunale si è riunita, regolarmente convocata, la Giunta comunale con la presenza dei signori:

| Nome | Carica | Presente | Assente |
|----------------------------|--------------|----------|---------|
| Delogu Angelo | Sindaco | x | |
| Bilancia Anna Maria | Vice Sindaco | x | |
| Ines Antonio | Assessore | x | |
| Picozza Elvira | Assessore | x | |
| Petrole Mauro | Assessore | x | |
| Vellucci Pierluigi | Assessore | | x |

Partecipa con le funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 18/8/2000, n.267) il Segretario comunale Avv. Alessandro Izzì;

Il **Sindaco**, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA

Viste:

- La Legge n.125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” modificato dal D. Lgs. n.196/2000 che prevede che le P.A. “ [...] predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità”;
- L’Art.57 del D. Lgs n.165/2001 ove si indicano le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità per le lavoratrici, oltre all’adozione dei Piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito del proprio bilancio;
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – 27 luglio 2007 – “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- La legge 183/2010 (Collegato al Lavoro), in vigore dal 24.11.2010, che all’art.21 prevede l’istituzione del Comitato unico di garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei Comitati per le Pari Opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

Considerato che le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida, contenute nella direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio di Ministri in data 4 marzo 2011;

Ritenuto doveroso, stante il dettato della legge, procedere alla nomina del suddetto Comitato e approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2014/2016;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica reso ai sensi dell’Art.49 del D. Lgs. n.267/2000;

In assenza di attestazione della copertura finanziaria e del parere di regolarità contabile in quanto non necessari;

Con voti unanimi favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

- **Di dare atto** che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- **Di istituire** il Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art.21 L.183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle Pari opportunità;

- **Di dare atto** che il Comitato Unico di garanzia sarà composto, come previsto espressamente dall'art.21, comma 2, della legge 183/2010 da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- **Di incaricare** il responsabile del Personale perché provveda a formale istituzione dell'organismo;
- **Di approvare** l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive 2014/2016;
- **Di trasmettere** copia della presente alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art.5, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 nel testo vigente.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art.134 – comma 4 – del D. Lgs 18.08.2000, n.267;

Previa separata votazione unanime legalmente resa

DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il presente atto viene letto, confermato e sottoscritto nelle forme di legge



COMUNE DI PRIVERNO

Provincia di Latina

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2014/2016

PREMESSA

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.

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" riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 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".

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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, avente ad oggetto

"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni 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.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutata a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

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

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro.

Infatti, azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2014 – 2016 il Comune di Priverno intende realizzare un Piano di Azioni Positive basato al raggiungimento dei due seguenti obiettivi generali :

Obiettivo 1 : Formazione, Salute e Benessere;

Obiettivo 2 : Conciliazione tra tempo / lavoro e tempo / personale e familiare;

Gli obiettivi del Piano si concentrano sulle pari opportunità ma non tralasciano la prevenzione e/o la rimozione di qualunque forma discriminatoria.

OBIETTIVO 1 : Formazione , Salute e Benessere

In tutte le PA, alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Nonostante i paradossali vincoli imposti dalla normativa alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, il Comune di Priverno consente ai propri dipendenti di partecipare a corsi di formazione sia esterni che residenziali.

I piani di formazione, a cura del Responsabile delle Risorse Umane, seguiranno i seguenti argomenti:

1. Sostegno alla motivazione a quelle lavoratrici che, ai sensi della riforma Fornero hanno eventualmente visto posticipata l'uscita dal lavoro
 - 1.1. Bilancio delle competenze finalizzato alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti
 - 1.2. Messa a punto di un modello formativo sperimentale e utile alla programmazione in termini di Risorse Umane
2. Valorizzazione dei lavoratori con problematiche di disabilità con l'obiettivo di migliorare la loro qualità della vita all'interno del luogo di lavoro
 - 2.1. Predisposizione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane
 - 2.2. Proposta formativa incentrata all'autostima e sulla consapevolezza di sé

2.3. Azioni di sensibilizzazione e diffusione delle "Buone Pratiche".

3. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia

3.1. Formazione ai membri stessi sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche aziendali.

3.2. Formazione di 6 ore obbligatorie a P.O. La partecipazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuali.

OBIETTIVO 2 : Conciliazione tra tempo/lavoro e tempo/personale e familiare

1. Orari Agevolati

Verificare la fattibilità e conseguentemente sperimentare , a decorrere dal 2015 un ulteriore livello di flessibilità nell'orario di lavoro a **favore dei** dipendenti in condizioni di maggior disagio nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

La tipologia oraria agevolata potrebbe essere riconosciuta ai dipendenti del Comune di Priverno a tempo pieno e indeterminato, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (vedi ai sensi della legge 104/92) , genitori di figli, anche affidatari o adottivi, di età inferiore a 11 anni; familiari affetti da gravi patologie, documentate , che richiedono terapie salvavita, etc, per un periodo limitato (ad esempio 1. anno), da correlare strettamente al permanere delle condizioni di difficoltà.

2. Telelavoro

E' ancora residuale e soffre di un limite culturale diffuso in quanto non si colgono in pieno le implicazioni di promozione della responsabilità e dell'autonomia professionale dei dipendenti.

Si ritiene quindi possibile e praticabile l'implementazione del telelavoro per le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono funzioni in cui non è previsto il rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio.

La definizione dei potenziali fruitori richiederà un accordo tra l'Amministrazione Comunale e le OO.SS., sulla cui base si potrà effettuare una verifica delle postazioni telelavorabili, settore per settore.

3. Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli

Conciliare lavoro e dimensione familiare richiede un uguale coinvolgimento tra i generi sia nella vita quotidiana sia nella cura dei figli.

Definire inoltre un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano agevolazioni tariffarie che potrebbero riguardare non solo servizi di assistenza, ma anche il benessere personale, le palestre, le farmacie ecc.

4. Valorizzazione e promozione del benessere organizzativo

Valorizzazione dei dirigenti che individuano nelle proprie strutture soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione dei strumenti di conciliazione, sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Comune di Priverno attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Responsabile del Personale sulla base delle risorse disponibili.

Il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella apposita sezione Amministrazione Trasparenza.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del *personale* dipendente *affinché alla* sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
DI GIUNTA COMUNALE n. 166 DEL 19.6.2014**

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL DECRETO Lgs. 18.8.2000 N. 267 SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AVENTE PER OGGETTO:

ART.21 – COMMA 1 – LETTERA C) – LEGGE 4 NOVEMBRE 2010 N.183. ISTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

**Dipartimento 2
UFFICIO: Personale**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to Dott. Eugenio Maria Giovanni DE ROSE

Data 19.06.2014

timbro

firma

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

IL SINDACO
f.to dott. Angelo DELOGU

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Alessandro IZZI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art.124 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

N. **1624** Reg. Pubbl.

Certifico io sottoscritto Segretario comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno **26 SET. 2014** all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

IL MESSO NOTIFICATORE

lì, **26 SET. 2014**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Alessandro IZZI

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale lì, **26 SET. 2014**

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Alessandro IZZI

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(artt.125 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi **26 SET. 2014** giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari.

lì, **26 SET. 2014**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Alessandro IZZI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art.134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

- ☐ Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art.134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 in data _____.

lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Alessandro IZZI

-
- ☐ La suesesa deliberazione è divenuta esecutiva in data **26 SET. 2014** ai sensi del 4° comma dell'art.134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

lì, **26 SET. 2014**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Alessandro IZZI



COMUNE DI PRIVERNO
(Provincia di Latina)