



#### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità-Triennio 2012-2014.**

Nr. Progr. **83**

Data 14/05/2012

Seduta Nr. 15

L'anno DUEMILADODICI, addì QUATTORDICI del mese di MAGGIO alle ore 16:00 nella Sala Giunta, a seguito dell'invito diramato dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

	Presente	Assente
Nasini Marcello	X	
Liberti Eridano	X	
Vitali Andrea	X	
Spaccini Francesco		X
Fanini Valeria	X	
Beal in Ticchioni Sylvie	X	
Morbidini Enzo	X	
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA CECCARANI VANIA, il quale sovrintende alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Gr. Uff. Nasini Marcello - sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che l'Art. 48 del D.Lg. n. 198/2006 prevede che, le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni, predispongano un piano triennale di azioni positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Che tale piano deve essere approvato sentite le rappresentanze sindacali unitarie aziendali (RSU) ed il Consigliere/a di parità territorialmente competente;

Vista la proposta del piano delle Azioni positive per il triennio 2012-2014;

Vista la nota n. 3304 del 12/04/2012 con la quale il piano è stato trasmesso ai rappresentanti delle OO.SS. Territoriali, della RSU Aziendale ed alla Consigliere Provinciale di Parità di Perugia, per eventuali integrazioni ed osservazioni da presentare entro e non oltre il 30 Aprile 2012;

Preso atto che:

- la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia con nota Prot.U-0186962 del 23/04/2012 ha conferito parere favorevole a suddetto piano;
- alla data del 30 Aprile 2012, nè alla data diurna, tutti gli altri soggetti interessati non hanno formulato eccezioni ed osservazioni alla proposta di piano;

Ritenuto che si possa provvedere all'approvazione formale del piano triennale delle Azioni positive (2012-2014);

Visti i D.Lgs n. 267/2000, il D.Lgs n. 165/2001 e il D.Lgs n.198/2006, a norma della L. 246/2005;

Visto lo statuto dell'Ente;

Rilevato che sulla proposta della presente deliberazione:

- il responsabile dell'Area interessata, per quanto concerne la regolarità tecnica; ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.18.08.2000 n.267 ha espresso parere FAVOREVOLE;

Con voti unanimi favorevoli, espressi dai presenti nei modi e forme di legge;

### **D E L I B E R A**

Per quanto espresso in narrativa

1) DI APPROVARE il piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014, redatto ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, che si allega al presente atto (Allegato A) per formarne parte integrante e sostanziale;

2) DI INCARICARE l'Ufficio personale di dare informazione al personale dipendente dell'adozione del Piano;

3)DI PROVVEDERE alla pubblicazione del Piano delle Azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2012-2014, sul sito istituzionale del Comune di Torgiano;

4)DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

**ALLEGATO A**

**COMUNE DI TORGIANO**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2012-2014**

**Premessa**

"...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini..."

Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, strumento ormai comunemente adottato per la realizzazione dell'azione amministrativa.

Il Decreto Legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (ai sensi dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246), prevede all'art. 48 che "...le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni, (...) predispongano piani di azioni positive tendenti 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, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi".

Le azioni positive, quindi, rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Le azioni positive inoltre, non si limitano ad operare al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito naturale di intervento, ma possono essere svolte nell'area dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il piano si sviluppa in obiettivi e per la sua realizzazione saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dai cittadini in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Il Comune di Torgiano consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato obiettivi ed azioni di seguito esposti.

Il piano, infine, non deve essere considerato uno strumento "avulso" dall'attività di programmazione dell'Ente, bensì deve integrarsi con gli stessi in modo armonico e complementare.

**ANALISI DATI DEL PERSONALE**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il Seguento quadro di raffronto:

a) - fotografia del personale in servizio a tempo indeterminato al 31.03.2012:

- dipendenti	n. 30	100%
- donne	n. 13	43%
- uomini	n. 17	57%

b) - fotografia del personale in servizio a tempo determinato al 31.03.2012:

- dipendenti	n. 0	0%
- donne	n. 0	0%
- uomini	n. 0	0%

c) - fotografia del personale totale ((a)+ b)) al 31/03/2012

- dipendenti	n. 30	100%
- donne	n. 13	43%
- uomini	n. 17	57%

così suddivisi per Aree di Attività:

**A - a tempo indeterminato**

Aree di Attivita'	Donne	Uomini	Totale
Area Amministrativa- Personale-Commercio	8	3	11
Area Finanziaria- Tributi – Patrimonio	2	2	4
Area Assetto del Territorio	0	8	8
Area Tecnica-Edilizia privata-Agibilità contenzioso-Suape.	1	2	3
Area Vigilanza - Protezione Civile	2	2	4
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

**Schema di monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale a tempo indeterminato**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	0	0	0
B	6	7	13
C	4	6	10
D	3	4	7
TOTALE	13	17	30
Segretario Comunale	In convenzione ore 18 settim/li		
Posizioni Organizzative	2	3	5

**Schema di monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale a tempo indeterminato**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A			
T. Pieno	0	0	0
T. P.Time	0	0	0
B			
T. Pieno	6	6	12
T. P.Time	0	1 (66,7%)	1
C			
T. Pieno	4	6	10
T. P.Time	0	0	0
D			
T. Pieno	3	4	7
T. P.Time	0	0	0
TOTALE	13	17	30

**Obiettivi del Piano**

L'Amministrazione Comunale intende realizzare nel triennio:

- **obiettivo 1:** garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, privi di comportamenti molesti o mobilizzanti.
- **obiettivo 2:** offrire opportunità di formazione e aggiornamento e di esperienze professionali, per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative.
- **obiettivo 3:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **obiettivo 4:** tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore.
- **obiettivo 5:** favorire politiche di conciliazioni dei tempi e delle responsabilità professionali e

familiari.

### **Le Azioni**

- **Promuovere** una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- **Garantire** a che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinati 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 discriminazione;
- **Consentire** temporanea personalizzazione dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenza di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc....., tali opportunità dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità di servizi;
- **Garantire** la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- **Attivare** specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- **Istituire** la Banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale; chiaramente tale strumento dovrà essere recepito nel C.I.D. ed adeguatamente regolamentato nel rispetto delle necessità funzionali, organizzative e di bilancio dell'Ente;
- **Garantire** nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Raccogliere** osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle RSU al fine di adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali.

### **Durata**

Il piano ha durata triennale (2012/2014) dalla data di esecutività del medesimo.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente;





# COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

**Area Amministrativa Servizi alla Persona - Personale - Commercio**

**UFFICIO/SERVIZIO:**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PRESENTATA G.C. n.83 del 14/05/2012

**OGGETTO:** Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità-Triennio 2012-2014.

**L'ISTRUTTORE:** Trepiedi Catia \_\_\_\_\_

**L'ASSESSORE PROPONENTE:** \_\_\_\_\_

---

## PARERI OBBLIGATORI

(Art. 49, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

**PARERE REGOLARITA' TECNICA:**

**FAVOREVOLE**

---

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

Trepiedi Catia

---

**IL RESPONSABILE DELL'AREA**

Trepiedi Catia

---

# COMUNE DI TORGIANO

## PROVINCIA DI PERUGIA

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

Gr. Uff. Nasini Marcello

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott.ssa Ceccarani Vania

---

La presente deliberazione n. 83 del 14/05/2012

- è stata affissa all'Albo Pretorio dal 25/05/2012 al 09/06/2012 al n.496  
e vi rimarrà per 15 giorni ai sensi dell'art. 124 - I° comma - D. Lgs. del 18 Agosto 2000 n. 267.
- è stata comunicata con lettera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_  
- ai capogruppo consiliari;  
- alla Prefettura;

**IL Segretario Comunale**

Dott.ssa Ceccarani Vania

---

La presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio dal 25/05/2012 al 09/06/2012 al n.496  
**senza opposizioni o reclami;**

**- è divenuta esecutiva il 14/05/2012**

- perchè dichiara immediatamente eseguibile;
- perchè trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

Torgiano, \_\_\_\_\_

**IL Segretario Comunale**

Dott.ssa Ceccarani Vania

---

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE ALL'UFFICIO \_\_\_\_\_  
IN DATA \_\_\_\_\_

**IL Segretario Comunale**

Dott.ssa Ceccarani Vania