



# *Comune di Isola del Giglio*

Provincia di Grosseto

**Copia di deliberazione della Giunta Comunale**

**N. 66 del 13-12-2016**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI PARI OPPORTUNITA'**

L'anno **duemilasedici (2016)** il giorno **tredici (13)** del mese di **Dicembre**, alle ore **13:30** e seguenti, nella sede Comunale di Giglio Castello, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge, con l'intervento dei Sigg:

<b>1. ORTELLI SERGIO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>2. PINI COSIMO RICCARDO</b>		<b>Presente</b>
<b>3. STEFANINI DAVIDE</b>		<b>Assente</b>
<b>4.</b>		
<b>5.</b>		

Assume la presidenza il Sig. SERGIO ORTELLI, nella qualità di SINDACO del Comune.

Assiste il Segretario comunale del Comune dott. LONGO DANIELE.

## **IL PRESIDENTE**

Constatato il quorum strutturale, dichiara aperta la seduta.

## IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**PREMESSO** che 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.

**RICHIAMATO** 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 D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro” e all’art. 21 L. 183/2010.

**RICHIAMATA** la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

**DATO ATTO** che, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

**RILEVATO** che il Comune di Isola del Giglio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha inteso 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 quanto di seguito esposto;

**RILEVATO** che l’Ente intende approvare un piano triennale di azioni positive ai sensi dell’art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

**ACQUISITO** il solo parere favorevole del competente ufficio in ordine alla regolarità tecnica in quanto il parere contabile non è necessario;

## PROPONE ALLA GIUNTA DI DELIBERARE

- 1) **DI ADOTTARE** il piano triennale 2017/2019 delle azioni positive in materia di pari opportunità tra uomo e donna allegate alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI AGGIORNARE** l’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio;
- 3) Di prendere atto della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2016;

DIPENDENTI N. 17

DONNE N. 3

UOMINI N. 14

PERCENTUALE: UOMINI 82,3 DONNE 17,7

Così suddivisi per **SERVIZIO**:

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
FINANZIARIO	2	0	2
TECNICO	3	2	5
POLIZIA LOCALE	3	1	4
AMMINISTRATIVO	5	0	5
DEMANIO	1	0	1
-----			
TOTALE	14	3	17

Dello schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
A	0	1	1
B	3	0	3
C	6	2	8
D	5	0	5
-----			
TOTALE	14	3	17

DELLO SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Rapporto di lavoro a tempo pieno	5	0	5
Rapporto di lavoro a part-time	0		0
<b>CATEGORIA C</b>			
Rapporto di lavoro a tempo pieno	6		2
8			
Rapporto di lavoro a part-time	1	0	1
<b>CATEGORIA B</b>			
Rapporto di lavoro a tempo pieno	2		0
2			
Rapporto di lavoro a part-time	1	1	1

**CATEGORIA A**

Rapporto di lavoro a tempo pieno	0	0
0		
Rapporto di lavoro a part-time	0	1

Di prendere atto altresì del Piano di Azioni Positive avrà durata fino alla approvazione del nuovo Piano da parte del Comitato unico di garanzia, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

**OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

**(OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Isola del Giglio si impegna a fare sì che non si verificano 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.

2. Il Comune svolgerà un ruolo propositivo, per la promozione delle pari opportunità ed elaborerà uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali,

3. Il Comune opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute,

la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

### Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

#### (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, ove possibile, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Isola del Giglio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### Art. 4

Ambito di azione: formazione

#### (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo 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 mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

#### (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Isola del Giglio provvederà alla modifica del Regolamento degli Uffici e dei servizi e del Regolamento per l'articolazione, rilevazione e controllo dell'orario di lavoro al fine di adeguarli alle normative vigenti anche in tema di pari opportunità, al fine di improntare l'azione amministrativa ad un sistema di collaborazione intersettoriale tra le Aree e gli Uffici e favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

Continuare a 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 l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### - Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

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

#### - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

#### Art. 6

##### Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Isola del Giglio.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni

ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

2) DI TRASMETTERE la presente deliberazione ai soggetti di seguito indicati:

-A tutti i dirigenti

-Alle OO.SS. CGIL, CISL, UIL;

-Alla RSU;

3) DI PUBBLICARE il presente piano sul sito istituzionale;

4) DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**PRESO ATTO** della proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;

**VISTI** i pareri espressi dai Responsabili del servizio competente, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

**RITENUTO** la proposta meritevole di approvazione;

**CON VOTI** favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

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

- 1) di approvare la proposta di deliberazione meglio enunciata più sopra.
- 2) **SUCCESSIVAMENTE**, con separata votazione unanime e palese, la presente deliberazione viene dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000 N. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
***Sig. ORTELLI SERGIO***

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
***LONGO DANIELE***

\*\*\*\*\*

Copia conforme all'originale firmato digitalmente