

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 187 del 17/12/2013

OGGETTO:

Comitato Unico Di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ISTITUZIONE

Il giorno 17/12/2013 alle ore 09.30 con la continuazione, in Monopoli e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l' approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

- 01 - Sindaco - ROMANI EMILIO
- 02 - Vice Sindaco - CAMPANELLI GIUSEPPE
- 03 - Assessore - PERRICCI ROSANNA Avv. Dott.
- 04 - Assessore - ANNESE ANGELO
- 06 - Assessore - LACATENA STEFANO
- 07 - Assessore - MITROTTI SERAFINO

05 - Assessore - COPERTINO GIOVANNI

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
	A

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

Verificato il numero legale, il Presidente, *Ing. Emilio Romani* – Sindaco – invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell' art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267.

Esito: Approvata con Immediata Eseguita'

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

F.TO il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

L'incaricato della pubblicazione, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

O che la presente deliberazione viene affissa all' Albo Pretorio on line dal 17/12/2013 per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per effetti del 1° comma, dell' art. 124 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n.267;

O che viene comunicata ai Sigg.ri Capi Gruppi Consiliari (art.125, D.Lsg. 267/2000) con nota protocollata n°0060022/2013 del 17/12/2013 .

Monopoli, lì 17/12/2013

F.TO il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d' ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

e' stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4, D. Lgs. 267 del 18/08/2000). ;

è divenuta esecutiva il 17/12/2013 (Art 134, comma 4, D. Lsg. 267/200).

Monopoli, lì 17/12/2013

F.TO il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto in qualità di,
attesta che la presente copia cartacea della delibera di Giunta Comunale n°DelG 00187-
2013 , composta da n° fogli, è conforme a l documento informatico originale firmato
digitalmente ai sensi del D.Lgs N°82/2005.

Monopoli, lì _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

Comitato Unico Di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 4/11/2010, n. 183 e della Direttiva della Presidenza Consiglio Dei Ministri 4/03/2011. APPROVAZIONE DELLA BOZZA PAP.

LA GIUNTA

DATO ATTO che la Legge 4 novembre 2010 n. 183 , all'art. 21 – comma 1 lett. c) – stabilisce: *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”;*

CONSIDERATO che è stata presentata la nuova piattaforma del CCDI (triennio 2013-2015), - che prevede tra i suoi articoli l'impegno dell'amministrazione a costituire con proprio atto, in applicazione dell'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001 il *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;*

RAVVISATO che lo stesso articolo 21 stabilisce che: - il Comitato abbia compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuisca all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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;

- le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia siano disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della L. 183/10;

RICHIAMATA, pertanto, la suddetta direttiva emanata in data 4/03/2011 avente ad oggetto le linee guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, ed in particolare, il punto 3.1, rubricato *“Modalità di funzionamento”*, che prevede: - che i componenti del Comitato rimangono in carica 4 anni e l'incarico può essere rinnovato una volta sola;

- che il Comitato si intende costituito e può operare ove sia nominata la metà più uno dei componenti previsti;
- che il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

PRECISATO che il punto 3.1.3. rubricato *“Nomina”* prevede: - il Presidente del Comitato sia scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione e deve possedere i requisiti specificati nella stessa direttiva, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

CONSIDERATA la complessità dei compiti demandati al CUG, è richiesto che i componenti siano dotati di requisiti professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, da accertare tramite curriculum;

CONSIDERATO di stabilire il numero dei componenti così come segue: 4 unità di personale in rappresentanza dell'amministrazione, 4 nominati dalle OO.SS. rappresentative, nonché altrettanti supplenti;

DATO ATTO che pertanto, alla luce della suddetta direttiva:

- è stato già richiesto giusta nota del 7/12/2012 e sollecitato in data 24/07/2013 alle Organizzazioni Sindacali rappresentative (CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, DiCCAP-SULPM) l'individuazione dei componenti del Comitato, stabilendo che vengano designati da ciascuna di esse n. 1 componente titolare e n. 1 componente supplente;
- è stato effettuato avviso di interpello, prot. 59370 del 30.11.2012, al personale dipendente (compresi i Dirigenti) interessato a comunicare la propria disponibilità, già riscontrato da n. 3 dipendenti dell'ente;

RITENUTO di precisare che le candidature presentate dai dipendenti verranno sottoposte al vaglio del Segretario generale, al fine di individuare i soggetti in possesso dei requisiti richiesti, contenuti nella direttiva in parola e che in assenza di numero sufficiente di candidature del personale lo stesso segretario procederà di propria iniziativa alla individuazione dei componenti mancanti;

RICHIAMATO l'art. 57, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 183/10, il quale prevede che *“la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi”*;

CONSIDERATO che l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, fra l'altro, prevede che i Comuni: *“...predispongono 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... ..I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6 comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165...”*;

RITENUTO doveroso in via propedeutica, nelle more dell'effettiva attivazione del CUG, approvare il Piano delle Azioni Positive, da sottoporre all'attenzione del CUG stesso, non appena insediato, per apportarvi tutte le modifiche ed integrazioni necessarie alla sua approvazione definitiva;

DATO ATTO che non occorre acquisire il parere di regolarità contabile, in quanto la presente proposta è priva di rilevanza economica e finanziaria;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

DELIBERA

1) **STABILIRE**, per le ragioni espresse in narrativa ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4/03/2011, che il Comitato Unico di Garanzia, è composto come segue:

- n. 1 rappresentante effettivo e n. 1 rappresentante supplente designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001;
- rappresentanti effettivi e supplenti dell'Amministrazione pari al numero di rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali.

- 2) **DEMANDARE** al Dirigente del Servizio Risorse Umane, la costituzione, con proprio atto, del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) **APPROVARE** in via propedeutica il Piano delle Azioni Positive ai sensi dell'Art. 48 del D. Lgs. 198/2006, quale bozza da sottoporre al neo istituito CUG per apportarvi tutte le modifiche ed integrazioni necessarie alla sua approvazione definitiva, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- 3) **DEMANDARE** al Comitato Unico di Garanzia l'adozione, entro 60 giorni dalla sua costituzione, del regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso, nonché la proposta del piano di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 4) **DEMANDARE** Al Segretario Generale la comunicazione dell'avvenuta approvazione della presente deliberazione a tutti i Dirigenti e alle OO.SS. per la prevista informazione;
- 5) **DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Comune di MONOPOLI - Albo Pretorio On Line

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2013 2015

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive azioni per giungere alla pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2012, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

SU UN TOTALE DI 208 UNITÀ:

UOMINI n. 117 pari al 56,25 % del totale

DONNE n. 91 pari al 43,75 % del totale

Distribuite per categoria:

Dirigenti e segretario _ su un totale di 7 : n. 6 uomini pari all'85% e n. 1 donna pari al 15%

Cat. D su un totale di 45: n. 23 maschi pari all'51% e n. 22 femmine pari al 49%

Cat. C su un totale di 105: n. 55 uomini pari all'52,38% e n. 50 donne pari al 47,62%

Cat. B su un totale di 45: n. 31 uomini pari all'68,89% e n. 14 donne pari al 31,11 %

Cat. A su un totale di 6 : n. 4 uomini pari all'66,67% e n. 2 donne pari al 33,33%

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2013 2015 SI PONE I SEGUENTI OBIETTIVI:

- 1) Verifica ed analisi dei dati utili per adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni di genere femminile nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 2) 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, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 3) Favorire l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi.

OBIETTIVO 1)

Verifica ed analisi dei dati utili per adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni di genere femminile nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;

Azioni positive

- a) Analisi del contesto organizzativo interno alla amministrazione in termini di dati di genere (dai relativi alle assunzioni, progressioni, cessazioni, trattamenti economici ecc.) ed indagini con predisposizione di eventuali test da sottoporre ai dipendenti;
- b) Monitoraggio e diffusione dei dati relativi alla situazione occupazionale dell'Ente (inserimento nel sito istituzionale dei dati distinti per genere);

c) Aggiornamento periodico della pagina web e miglioramento della accessibilità, una volta costituito, del Comitato Unico di Garanzia da parte dei dipendenti attraverso la ideazione di un modulo contatti per segnalazioni e suggerimenti;

OBIETTIVO 2)

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, dei cittadini e delle cittadine;

Azioni positive

a) Attività di verifica di possibile utilizzo dei permessi straordinari in casistiche strettamente finalizzate a favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, inoltre verifica della possibilità di favorire, ove possibile, la flessibilità dell'orario giornaliero al fine di consentire un'adeguata attenzione alle esigenze familiari in periodi particolari che richiedono maggiore duttilità ;

b) Verifica della possibilità di una organizzazione del lavoro che sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e le lavoratrici, una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e che possa permettere un generale miglioramento dei servizi nei tempi di lavoro dei dipendenti (estensione servizi);

OBIETTIVO 3)

Favorire l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi

Azioni positive

a) Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti e dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando le modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (a seconda delle necessità espresse, prevedere possibilmente due moduli di formazione meridiano e pomeridiano);

b) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di possibili apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

c) Inserire annualmente nel programma formativo di cui all'art 7 c.4 DLgs 165/2001, un modulo strumentale alla formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, volto allo sviluppo "della cultura di genere";

d) Sviluppare iniziative di sensibilizzazione al tema delle diversità di genere e di benessere organizzativo, quali valorizzazione della giornata dell'8 marzo, progetti legati al miglioramento della qualità della vita;

e) Istituzione di un capitolo specifico per le azioni di formazione sulle pari opportunità previste dal presente Piano.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2013/2015)

Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale.

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



Comune di Monopoli

Parere Tecnico Responsabile del Procedimento
per la Proposta di Delibera N° PrDelG-DS 00215-2013 del 10/12/2013 .
Avente oggetto:

Comitato Unico Di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ISTITUZIONE

Il Dirigente (I AREA ORGANIZZATIVA AFFARI GENERALI)

*esprime parere: **Favorevole***

Monopoli, 10/12/2013

Il Dirigente

CHRISTIANA ANGLANA
