



COMUNE DI CHIETI

GIUNTA COMUNALE

ESTRATTO DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI

N. 1300 Data 06 dicembre 2012

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle Azioni Positive dicembre 2012 / dicembre 2015.-

L'anno duemiladodici, il giorno 6 del mese di Dicembre, alle ore 13,20 presso la Sede Comunale ubicata in Corso Marrucino (Edificio ex Banca d'Italia).
Convocata a norma di legge, si è riunita la:

GIUNTA COMUNALE

composta dai Signori

SINDACO
VICE SINDACO
ASSESSORI

DI PRIMIO	<i>avv. Umberto</i>
FEBBO	<i>dott.ssa Maria Rita</i>
BEVILACQUA	<i>dott. Alessandro</i>
COLANTONIO	<i>dott. Mario</i>
D'AGOSTINO	<i>sig. Ivo</i>
DE MATTEO	<i>dott.ssa Emilia</i>
D'INGIULLO	<i>rag. Marco</i>
GIAMPIETRO	<i>sig. Giuseppe</i>
MELIDEO	<i>dott. Roberto</i>
RUSSO	<i>sig. Marco</i>
VIOLA	<i>avv. Antonio</i>

Assenti: gli Ass. De Matteo e Viola.-

Presiede il Sindaco Avv. Umberto DI PRIMIO.-

Assiste Il Segretario Generale Dott. Maurizio DI MICHELE.-

Seduta del -6 DIC. 2012

delibera n. 1300

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle Azioni Positive dicembre 2012 dicembre 2015.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D. Lgs 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 di consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e della Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

Dato atto che in ossequio alla suddetta normativa di cui al D.Lgs n. 198/2006, ed in particolare dell’art. 48, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ed in ogni settore rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Visto l’art. 57 del D.Lgs n. 165/2001 e s. m. i. ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione dei piani triennali per le “Azioni Positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto il documento, opportunamente predisposto, in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio dicembre 2012- dicembre 2015 e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il parere positivo espresso dalla Consigliera di Parità della provincia di Chieti, in riguardo al Piano triennale di Azioni Positive redatto dal Comune di Chieti;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all’art. 49 – comma 1 – del D.Lgs n. 267/2000, che si allega al presente atto;

Visto il D. Lgs n. 267/2000;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive dicembre 2012 – dicembre 2015, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
3. Di comunicare la presente a tutti i Dirigenti e Responsabili di STAFF, affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente;
4. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line sul sito istituzionale;
5. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Chieti per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
6. Di incaricare il III Settore- Gestione Risorse Umane di dare informazione in merito all'adozione della presente alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU;
7. Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

**Letto, approvato e sottoscritto.
(seguono le firme all'originale).**

La presente deliberazione resterà affissa all'Albo Pretorio on line per gg. 15 gg. consecutivi: dal 7 al 22 dicembre 2012.

La presente copia è conforme all'originale.

Chieti, 7 dicembre 2012



**Il V. Segretario Generale
dott. Franco Rispoli**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Franco Rispoli", written over the typed name.



1300

COMUNE DI CHIETI

Codice fiscale 00098000698

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle Azioni Positive Dicembre 2012 Dicembre 2015.

Parere previsto dall'art.49 del TUEL 267/2000

Il sottoscritto Dott. Palumbo Francesco, nella sua qualità di Dirigente del III Settore, ai sensi dell'art. 49, comma 1 D.Lgs. 267/2000, esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Chieti, 29 NOV. 2012

Dirigente III Settore
(Dott. Francesco Palumbo)



1300

COMUNE DI CHIETI

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DICEMBRE 2012 – DICEMBRE 2015

PREMESSA

Il piano di azioni positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48 del D. Lgs 198/2006 prevede che le pubbliche Amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare le Azioni Positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Chieti si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 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;
- Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro privi di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro fra uomini e donne;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

L'ORGANICO DEL COMUNE DI CHIETI

Il piano triennale di azioni positive del Comune di Chieti, non può prescindere dalla constatazione che l'organico (dipendenti in servizio a tempo indeterminato) non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del 1/10/2012.

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	36	69	36	22	164
Uomini	7	28	50	54	29	168

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

1. Costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2012, n. 183, e renderlo operativo in attuazione delle linee guida circa le modalità di funzionamento, approvate con Direttiva del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 04/03/2011 avente oggetto: "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";
2. Predisporre il codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 25/10/2001;
3. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di dipendenti ad unità organizzative/settori diversi da quelli di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi/settori deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;
4. Garantire:
 - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere. Il piano di formazione dell'Ente dovrà tenere conto delle esigenze dei diversi Settori consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini di frequentare i corsi individuati. I corsi verranno svolti in orario di lavoro preferibilmente presso la sede comunale o comunque in ambito provinciale;
 - b) l'informazione sulle opportunità offerte in materia di congedi parentali. A tale scopo saranno disponibili in intranet una raccolta di quesiti sulle tematiche relative ai congedi;
 - c) tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti compatibilmente con le proprie esigenze organizzative
 - d) la riserva alle donne, ove possibile, di almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione;
 - e) la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
5. Consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale (flessibilità, permessi, aspettative, congedi) in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere l'assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;
6. Prevedere la realizzazione, sul sito istituzionale, di una sezione apposita, denominata "pari opportunità", contenente informazioni su iniziative in tema di pari opportunità, nonché l'indicazione di link attinenti alla tematica, ovvero altre notizie utili, volte a diffondere la cultura della sostanziale uguaglianza di genere. Questa iniziativa mira ad aumentare la consapevolezza della cittadinanza sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
7. Predisporre un documento (ad es. una circolare interna) che incoraggi il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i

documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti ecc) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio, usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come “*persone*” anzichè “*uomini*”, “*lavoratori e lavoratrici*” anziché “*lavoratori*” o evitando, ad esempio, il titolo di “*signora*” quando può essere sostituito dal titolo professionale, soprattutto quando i nomi maschili copresenti sono accompagnati dal titolo. Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/05/2007 P.C.M. “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell’efficacia delle azioni adottate, raccolti 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.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all’Albo Pretorio dell’Ente, sul sito istituzionale del Comune di Chieti e reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune – Trasparenza e Merito. Sarà altresì trasmesso all’Assessorato competente della Provincia di Chieti e alla Consigliera provinciale di parità.