



Comune di  
Foiano della Chiana

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA' , LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI  
COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA(AR)**

**VERBALE N.2/2016.**

Il giorno 16 giugno 2016 alle ore 9,40 , nella sede Comunale sono presenti:

1. Paola Pacelli, Presidente ;
2. Alessio Perugini, membro

Il Comitato si è riunito con il presente Ordine del Giorno:

- 1- Approvazione bozza di piano azioni positive ( allegata)
- 2- Varie e d eventuali

***Approvazione bozza di Piano delle Azioni Positive***

Il Comitato unico di garanzia, viste le norme applicabili e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 che al punto 3.2 prevede la competenza del CUG di predisporre il piano delle azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, e preso atto che il vigente Piano delle azioni Positive , approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 60 in data 25.07.2013, è in scadenza, ha predisposto il nuovo Piano nel testo allegato al presente verbale che in si approva in questa sede .

Dispone quindi l'invio degli atti alla Giunta per la relativa approvazione .

***Varie ed eventuali***

Il CUG ribadisce la necessità, peraltro prevista dalle direttive, di rendere visibili le informazioni sull'attività del Comitato e quindi della necessità di richiedere all'Amministrazione di disporre di una pagina web sul sito istituzionale del Comune per la pubblicazione dei verbali e di tutti gli atti derivanti dall'attività dello stesso.

La riunione si conclude alle ore 10,00 .

Paola Pacelli \_\_\_\_\_

Alessio Perugini \_\_\_\_\_

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016/2018 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “  
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA”**

**PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate "azioni positive" per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018.

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

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi economici.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Potranno anche essere condotte indagini conoscitive sulle materie oggetto del presente piano con riferimento alla flessibilità oraria, benessere organizzativo e quant'altro ritenuto opportuno.

**SITUAZIONE ATTUALE:**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato nel comune di Foiano della Chiana presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 01/01/2016</b>				
<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Totale</b>
<b>Uomini</b>	8	7	7	<b>22</b>
<b>Donne</b>	9	4	10	<b>23</b>
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>45</b>

Dalla tabella che precede si evince una sostanziale complessiva parità numerica di genere tra uomini e donne.

Pertanto, il piano triennale delle azioni positive del Comune, preso atto che l'organico del Comune non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne, sarà 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, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni precedenti.

#### **OBIETTIVI:**

Nel dare attuazione ai principi di pari opportunità, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Riconoscere e tutelare come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- Realizzare le condizioni di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Realizzare un contesto lavorativo sicuro, sereno, improntato al rispetto per la persona e alla correttezza dei comportamenti, garantendo condizioni di lavoro prive di qualsiasi forma di discriminazione, di comportamenti molesti e di violenza morale o psichica;
- Analizzare le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona per contemperare le esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti.

#### **AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. monitorare il funzionamento del 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. 165/2001, nel testo novellato con legge n. 183 del 04.11.2010;
2. 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;
3. Favorire l'emersione di eventuali comportamenti costituenti molestie sui luoghi di lavoro;
4. Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

5. 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 apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
6. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e redazione di bandi di concorso e/o selezione, richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
7. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari anche mediante l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. In tal senso, l'azione positiva prevista consiste nel garantire, nel rispetto delle possibilità organizzative dell'Ente, forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza cura di persone disabili, anziani, minori ( part-time - aspettative - particolari articolazioni orarie etc..)

#### **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza", luogo accessibile a tutti.