



COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

Provincia di COSENZA

Largo Municipio 1 ☎ tel. 0984/472511 ☎ FAX 0984/472147
www.comune.sanpietroinguarano.cs.it ✉ e-mail: comunesanpietroinguarano@pec.it –

Originale Copia

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

N. 13 del 12/02/2015

OGGETTO:

approvazione “piano azioni positive triennio 2015 – 2017” a favore delle pari opportunità tra uomini e donne d.lgs. nr. 198/2006 art. 48 ss.mm.-

L'anno duemilaquindici, il giorno dodici, del mese di febbraio, nella sala delle adunanze, appositamente convocata, la Giunta comunale si è riunita con inizio dei lavori alle ore 13:10. Risultano presenti i signori:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE
COZZA Francesco	Sindaco	SI
INTRIERI Rosarino	Vicesindaco	SI
PRINCIPE Mario	Assessore	NO
SETTINO Carmen	Assessore	SI
VENTURA Orena	Assessore	SI
IN CARICA N. 5	PRESENTI N. 4	ASSENTI N. 1

Assume la presidenza il Sindaco, sig. COZZA Francesco e, constatato che i presenti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

Partecipa alla riunione il Segretario comunale, dott.ssa MUNGO Daniela, con funzioni consultive, referenti e di assistenza.

LA GIUNTA COMUNALE

Relazione il sindaco dando lettura della proposta di deliberazione del Responsabile I settore dott.ssa Elena Lorenzet del 10/02/2015:

Vista la determinazione del segretario comunale n.1 dell'8.01.2012 ad oggetto: “Costituzione Comitato Unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Premesso che il Comune di San Pietro in Guarano, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta;
VISTI:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246”;

- il DPR 9 maggio 1994 n° 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n° 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n° 173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;

- la Legge n. 183/2010 (cd Collegato Lavoro) ed, in particolare, l'art. 21 "Misure atte a garantire le pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche" che prevede l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità";
- la L. 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei Consigli e nelle Giunte degli Enti Locali e nei Consigli Regionali";
- La L. 56/2014 (c.d. Legge Delrio);
- il vigente Statuto Comunale;

VISTO che per l'attuazione degli obiettivi previsti nel vigente Piano sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili;
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.);
4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale;
5. In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
6. Pubblicità del Piano dalla data della sua intervenuta esecutività: il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio online dell'Ente per 30 gg consecutivi nonché sul sito Internet del Comune.

- VISTA la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato che **al 31-12-2014** risulta essere la seguente:

CATEGORIE	CAT. A		CAT. B		CAT. C		CAT. D	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Posti a Tempo Pieno	2	==	11	==	9	3	2	1
Posti Part-time	==	==	==	==	==	==	==	==
	2	==	11	==	9	3	2	1

Totale Donne presenti nell'Ente: Nr. 4

Totale uomini presenti nell'Ente: Nr. 24

Al 31/12/2014 risultano contrattualizzate N. 4 unità LSU/LPU (L. 147/2013 – Decreto M.L. e P.S. 8/10/2014) di cui N. 1 donna e n. 3 uomini.

Livelli Direttivi (Cat. D) la situazione organica è così rappresentata:

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI
	1	2

“Responsabili di Settore”, ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs. 267/00 e s..mm., Titolari di P.O. risultano N. 4

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. N° 267/00 e ss.mm. Titolare di P.O.	DONNE	UOMINI
	1	3

Segretario Comunale: n. 1

Vice Segretario Comunale : n° ///

RR.SS.UU.: n.3 uomini e n. 1 donna.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli **Organi Elettivi Comunali**, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

CONSIGLIO COMUNALE	DONNE	UOMINI
	1	11

GIUNTA COMUNALE	DONNE	UOMINI
	2	3

Il presente **Piano di Azioni Positive (All. A)**, che avrà durata triennale (2015/2017), 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.

Si prende atto, per quanto sopra esposto, della presenza femminile.

Nel corso del **triennio 2015/2017** questa Amministrazione comunale intende realizzare un **Piano Di Azioni Positive avente i seguenti obiettivi:**

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di San Pietro in Guarano 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.

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, 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 San Pietro in Guarano 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.

(OBIETTIVO 3)

I Piani di formazione (P.A.F.) 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 quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di San Pietro in Guarano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. 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. In particolare, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del predisponendo Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico.

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.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2015/2017).

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente e all'Albo Pretorio on-line.

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, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Per tutto quanto sopra,

Visto il D. Lgs. n. 267/00 ss.mm.;

Visto il D.Lgs. 165/2001 ss.mm.

Visto il D.Lgs 150/2009 ss.mm.

VISTI gli atti d'Ufficio;

VISTO il parere favorevole espresso dal C.U.G, nella seduta del 09/02/2015.;

VISTA la L. n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015);

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

CON voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto

Di approvare il “Piano Azioni Positive” triennio 2015/2017 (All. A). che fa parte integrante e sostanziale del presente atto;

di TRASMETTERE il presente atto alle OO.SS. e R.S.U., aziendale.-

di TRASMETTERE il presente atto ai dipendenti comunali

di TRASMETTERE il presente atto al Presidente del C.U.G.

Di COMUNICARE il presente provvedimento alla Regione Calabria Presidente Giunta Regionale Ufficio Consiglio Regionale di Parità – Catanzaro e alla Provincia di Cosenza..

Di DISPORRE la pubblicazione del presente atto e dell'allegato “A” sul sito Web comunale.

di DARE COMUNICAZIONE della presente ai Capigruppo consiliari e Prefettura.-

COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

(Provincia di COSENZA)



Piano azioni positive 2015/2017

Premessa.

Il Comune di San Pietro in Guarano, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano **piani di azioni positive** tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate.
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con determinazione del Segretario comunale n. 1 dell'8.01.2012 è stato nominato il CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale ha, tra l'altro, compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'assetto organizzativo dell'Ente è ripartito in quattro settori:

- 1) Amministrativo;
- 2) Finanziario;
- 3) Tecnico-Lavori Pubblici;
- 4) Urbanistica- Attività produttive.

La dotazione organica del Comune di San Pietro in Guarano, approvata con deliberazione di GC n. 43 del 7.08.2013, costituita da complessivi n. 34 posti , di cui n. 6 a tempo parziale e n. 6 vacanti, è articolata come di seguito:

<u>N</u>	<u>SETTORE</u>	<u>CAT.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>TIPO</u>	<u>SITUAZIONE</u>
1	AMMINISTRATIVO	D1	Istruttore direttivo amministr	TP	LORENZET Elena
2		C5	Istruttore amministrativo	TP	CARAVIA Maria C.
3		C5	Istruttore amministrativo	TP	PUGLIESE Vittorio
4		C1	Istruttore amministrativo	TP	CASSANO Ilario
5		C1	Istruttore amministrativo	TP	FERRARO Massimo
6		C1	Istruttore amministrativo	TP	Vacante
7		B7	Operatore amministrativo	TP	PRINCIPE Stefano
8		B1	Operatore amministrativo	TP	Vacante
9		A5	Esecutore	TP	FLORIO Pietro
TOTALE				9	
10	FINANZIARIO	C5	Istruttore direttivo contabile	TP	SPADAFORA Giuseppe
11		C1	Istruttore contabile	TP	FERRARO Emilia
12		B4	Operatore amministrativo	TP	BENNARDO Giuseppe
TOTALE				3	
13	TECNICO	D6	Istruttore direttivo tecnico	TP	QUINTIERI Alfonso
14		C5	Istruttore amministrativo	TP	FAZIO Giuseppe
15		C5	Istruttore amministrativo	TP	LANZINO Giuseppe
16		C1	Istruttore Tecnico	TP	LAVIA Franco
17		C1	Istruttore tecnico	PT	Vacante
18		B7	Operaio Professionale	TP	Vacante
19		B4	Operaio Professionale	TP	IMBROGNO Ubaldo
20		B4	Operaio Professionale	TP	CAIRO Giampaolo
21		B4	Operaio Professionale	TP	MARSICO Roberto
22		A5	Operaio Professionale	TP	BRUN Francesco
23	Servizio Polizia M.	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	PT	Vacante
24		C4	Vigile urbano	TP	BENNARDO Francesco
25		C5	Vigile urbano	TP	CARRICATO Salvatore
26		C1	Vigile urbano	TP	Vacante
TOTALE				14	
27	URBANISTICA	D6	Istruttore direttivo tecnico	TP	PUGLIESE Luigino
28		C5	Istruttore amministrativo	TP	MEDAGLIA Maria T.
29		B4	Operaio Professionale	TP	IMBROGNO Franco
30		B4	Esecutore amministrativo	TP	ROTA Claudio
31		B3	Esecutore – Autista	PT	BENNARDO Mario
32		B3	Esecutore – Autista	PT	MARSICO Dario
33		B3	Esecutore – Autista	PT	SIRIANNI Ilario
34		B3	Esecutore – Autista	PT	IMBROGNO Roberto
TOTALE				8	
TOTALE Complessivo				34	
Totale coperti				28	TP 24 PT 4
Totale vacanti				6	TP 4 PT 2

Con atto di G.C. N. 79 del 24/12/2014, esecutiva, si è proceduto alla Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2014/2016 e alla modifica della Dotazione Organica.

I "Responsabili di Settore" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/00 e s.mm. Titolari di P.O. sono N.4

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. N° 267/00 e ss.mm. Titolare di P.O.	DONNE	UOMINI
	1	3

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31-12-2014 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, attesa la presenza di dipendenti donne in ogni categoria, ad eccezione del personale operaio e di quello addetto al trasporto scolastico, in cui storicamente la presenza maschile risulta prevalente.

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel piano della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'Organizzazione del lavoro è strutturata in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Sarà prevista la flessibilità in entrata ed in uscita nel predisponendo Regolamento comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di:

- garantire la formazione del personale;
- garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionale e familiare;
- promuovere la cultura delle informazioni sulle pari opportunità.

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di San Pietro in Guarano 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.

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, 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 San Pietro in Guarano 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.

(OBIETTIVO 3)

I Piani di formazione (P.A.F.) 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.

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..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di San Pietro in Guarano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. 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.

In particolare, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita secondo il predisponendo Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico.

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.

CONCLUSIONI

Il presente Piano Azioni positive 2015/2017 ha come obiettivo speciale quello di raggiungere una situazione di benessere e sicurezza organizzativa e favorire maggiori condizioni e partecipazioni dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi sopra enunciati utilizzando tutte le risorse umane e le risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'Ente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 37 della Costituzione
- L. n° 300/1970;
- D.P.R.487/1994;
- D. Lgs. 267/00 art. 6;
- D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.;
- D. Lgs. 198/2006;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;
- D. Lgs. N° 5/2010;
- Contratti CCNL Autonomie Locali;
- L. 215/23-11-2012 che promuove la parità effettiva di donne e uomini nell'accesso alle cariche elettivi e ai pubblici uffici delle Autonomie territoriali.
- L. 56/2014 (c.d. Delrio).-

IL RESPONSABILE del I SETTORE
f.to D.ssa Elena Lorenzet

Pareri e controlli sulla proposta di deliberazione, art. 49, DLgs 267/2000:

PER LA REGOLARITA' TECNICA	SETTORE AMMINISTRATIVO
Si esprime parere favorevole.	IL RESPONSABILE
Data 10/02/2015	Dott.ssa E. LORENZET

La deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO
F.to F. COZZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa D. MUNGO

PUBBLICAZIONE E' iniziata il 19/02/2015 e durerà per quindici giorni consecutivi. Registro affissioni, n. 114 IL MESSO COMUNALE f.to G. BENNARDO	COMUNICAZIONE CAPIGRUPPO CONSILIARI E PREFETTURA Con nota del 19/02/2015, prot. n. 1096, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio. IL SEGRETARIO F.to Dott.ssa D. MUNGO
---	--

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' E' divenuta esecutiva, perché: <input type="checkbox"/> è stata dichiarata immediatamente eseguibile; <input checked="" type="checkbox"/> sono trascorsi 10 giorni dalla conclusione della pubblicazione. Data _____ IL SEGRETARIO F.to Dott.ssa D. MUNGO	REFERTO DI PUBBLICAZIONE Si attesta che la deliberazione è stata pubblicata dal 19/02/2015 al 06/02/2015 senza che sia pervenuta richiesta di controllo. Data _____ IL SEGRETARIO F.to Dott.ssa D. MUNGO
---	--

E' copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
