

## VERBALE DI CONCERTAZIONE PER LA ADOZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

L'anno 2010, il giorno due del mese di marzo alle ore 16.30, nella residenza municipale presso il Comune di Gualtieri

### TRA

i rappresentanti della delegazione di parte pubblica del Comune Gualtieri:

1. Maestri Massimiliano Sindaco - uditore
5. Gandellini Stefano Segretario Comunale e presidente della delegazione trattante di parte pubblica
6. Aldrovandi Domizio Responsabile Servizio Lavori Pubblici e membro della delegazione trattante di parte pubblica
7. Mondadori Nadia Responsabile Servizio Sociale – Culturale e membro della delegazione trattante di parte pubblica

### > E

i rappresentanti delle delegazioni di parte sindacale:

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| - Fornasari Francesca | Rappresentante C.G.I.L.- F.P./Enti Locali<br>Zona Bassa Reggiana |
| - Brozzi Daniele      | RSU  |
| - Serazzi Simona      | RSU  |

si è concluso l'accordo di concertazione in oggetto relativo all'adozione del Piano delle azioni positive del Comune di Gualtieri, di seguito riportato.

### ART. 1 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le parti concordano l'adozione del piano delle azioni positive come da allegato "A" al presente accordo. Vengono individuati i membri del comitato per le pari opportunità nelle persone di Cocconi Luana – Presidente, in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale, Brozzi Daniele in rappresentanza della parte sindacale e Mondadori Nadia in rappresentanza dei Funzionari dell'Ente (Zambelli Alberico membro supplente di Mondadori Nadia).

Maestri Massimiliano

Gandellini Stefano

Aldrovandi Domizio

Mondadori Nadia

Fornasari Francesca

Brozzi Daniele

Serazzi Simona

The image shows seven handwritten signatures, each written on a horizontal line. From top to bottom, the signatures correspond to: Maestri Massimiliano, Gandellini Stefano, Aldrovandi Domizio, Mondadori Nadia, Fornasari Francesca, Brozzi Daniele, and Serazzi Simona. The signatures are in black ink and vary in style, with some being more cursive and others more blocky.



**Approvazione piano azioni positive 2010-2012 ai sensi della L.125/1991 e del D.Lgs 195/2000**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la Legge n.125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" modificata dal D. Lgs. 196/2000 che prevede che le P. A. "...predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

**Visto** in particolare l'art. 7 comma 5 del D. LGS 196/2000 che stabilisce che "Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici...predispongano 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;

**Visto**, altresì, l'art.57 del D. Lgs. n.165/2001 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 di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

**Ritenuto** formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per valorizzare le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea prevedendo nell'ambito del piano delle azioni positive il Comitato propone, annualmente, un pacchetto di iniziative che la Giunta approva e finanzia nell'ambito del Peg;

**Visto** il Piano per le Azioni Positive 2010-2012 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale

**Adempiuto** a quanto prescritto dall'art. 49 comma 1 D. Lgs 27 del 18.08.2000;

ad unanimità di voti legalmente espressi,

### **DELIBERA**

1) **di approvare** l'allegato Piano delle Azioni Positive 2010-2012 del Comune di Gualtieri, secondo la formulazione risultante dall'allegato (all. A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

### **DELIBERA INOLTRE**

a seguito di separata votazione, all'unanimità dei voti, di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, stante l'urgenza di provvedere alla presente deliberazione.

## Allegato

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2010-2012

#### Premessa

L'art. 48, del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente 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 nell'ambiente dei lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

#### Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

2) 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;

3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

4) 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;

5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;

7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

#### L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Gualtieri non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D – P.O.	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3
Cat. D	4 (100 %)	0 (0 %)	4
Cat. C	17 ( 80,9 %)	4 ( 19,1 %)	21
Cat. B3	2 (100%)	0 (0%)	2

Cat. B	2 (50%)	2 (50%)	4
Cat. A	1 (50%)	1 (50%)	2
Totale	27 (75%)	9 (25%)	36

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, 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 e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI;

2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;

3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

d) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;

e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

4) mettere a disposizione del personale dipendente le strutture ed i servizi dell'asilo nido aziendale consentendo loro l'accesso agevolato e preferenziale;

5) consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....

Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

6) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

#### **Monitoraggio**

Il Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

