

# **COMITATO UNICO GARANZIA**

## **Comune di Capraia e Limite**

**Verbale n. 1 del 3 ottobre 2016**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI - CUG**

**OGGETTO : Piano Azioni Positive triennio 2016-2018**

Addì 3 ottobre dell'anno 2016, alle ore 9,30, nella sede municipale del Comune di Capraia e si è riunito in prima convocazione il CUG del Comune di Capraia e Limite, nominato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Associato del Personale n. 333 del 09.09.2016.

Sono presenti i membri effettivi del CUG:

Il rappresentante designato dall'Amministrazione Comunale:

Catti Maurizio, quest'ultimo nominato Presidente del CUG con la determinazione sopra citata.

Il rappresentante designato dalle Organizzazioni Sindacali: Zucchi Maria Cristina.

Il presente verbale è redatto dal Segretario del CUG che per la seduta odierna è rappresentato dalla Sig.ra Zucchi Maria Cristina.

L'adunanza si ritiene regolare e si apre la seduta per la deliberazione dell'argomento sopra indicato.

### **Punto 1) "Verifica Piano Azioni Positive"**

Nel corso dell'anno 2015, si dà atto del rispetto del Piano delle Azioni positive precedentemente adottato con Deliberazione GM n. 58 del 10/07/2013.

La proposta è quindi di mantenere i medesimi obiettivi e Azioni Positive adottate, integrandoli, in ragione del fatto che nell'ente non si sono mai verificati disagi che hanno richiesto l'intervento di questo comitato.

L'orario di lavoro/servizio, così come articolato per i dipendenti che svolgono servizio presso il palazzo municipale, garantisce un margine di flessibilità molto ampio (da un minimo di 5 ore ad un massimo di 7 ore e 30 minuti) e ritenuto congruo alle esigenze dei dipendenti.

### **Punto 2) “Piano delle azioni positive triennio 2016 – 2018”**

Zucchi Maria Cristina dà lettura ad una proposta di Piano.

Interviene il Sig. Catti Maurizio, che formula proposte e suggerimenti nel merito.

Dopo tale discussione il Piano delle Azioni Positive 2016-2018 viene approvato all'unanimità nello schema allegato sub. Lett. A) al presente verbale.

Si concorda nel prevedere forme di pubblicità del Piano delle Azioni Positive per mezzo di strumenti telematici, nonché informare i dipendenti sulle modalità di contatto con i componenti del CUG.

### **Punto 3) “Carta d'Intenti Città Metropolitana di Firenze”**

In data 24 Novembre 2015 si è tenuto un incontro fra la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, Maria Grazia Maestrelli, e una rappresentanza dei Comitati Unici di Garanzia istituiti sul territorio fiorentino. Nell'incontro, la Consigliera ha proposto l'adozione di una carta d'intenti da adottare nel proprio ambito territoriale della Città Metropolitana di Firenze.

Questo Comitato si dichiara favorevole all'adozione della carta d'intenti, al fine di rafforzare la propria operatività e presenza nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori e delle istituzioni.

Terminata la discussione

## **II CUG**

Richiamato l'art. 21, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato al lavoro);

Richiamata la direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia";

Con voti favorevoli n. 2, contrari nessuno, astenuti nessuno.

## **DELIBERA**

- 1) Di approvare “Piano delle azioni positive triennio 2016 – 2018” allegato.
- 2) Di trasmettere il “Piano delle azioni positive triennio 2016 – 2018” alla Giunta Municipale per la sua approvazione.
- 3) Di trasmettere il “Piano delle azioni positive triennio 2016 – 2018” alla RSU del Comune di Capraia e Limite e alle OO.SS. per informazione.

Letto, approvato e sottoscritto

F.to Catti Maurizio

F.to Zucchi Maria Cristina

La presente deliberazione viene pubblicata sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione CUG.



# COMUNE DI CAPRAIA E LIMITE

**Città Metropolitana di Firenze**

**Piazza VIII Marzo 1944 n° 9 – 50050 Limite Sull'Arno**

## **Piano Azioni Positive Triennio 2016/2018**

[art. 48 D.Lgs n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”]

### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente **Piano di azioni positive per il triennio 2016-2018**.

**Il suddetto Piano costituisce il principale strumento previsto dal D.lgs 198/06 per realizzare gli obiettivi sopra illustrati. Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” impone infatti a tutti i comuni la predisposizione di Piani di azioni positive di durata triennale, per l'attuazione di politiche di genere e di tutela delle lavoratrici, nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, volti a garantire l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.**

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare politiche di genere nelle pubbliche amministrazioni significa, quindi, innalzare il livello dei servizi e rispondere meglio ai bisogni degli utenti.

Il Presente Piano di Azioni positive, che avrà una durata triennale, vuole essere uno strumento semplice e operativo, che faciliti l'attuazione concreta di un'ottica di genere alla quotidiana attività dell'Ente.

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.

### **Situazione attuale**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31/12/2015, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Personale dipendente distinto per genere: 2015</b>			
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
A tempo indeterminato tempo pieno	8	12	20
Tipologie speciali tempo. Det. (art.. 90 D.Lgs. 267/00) tempo pieno	1	0	1
Tipologie speciali tempo. Det. (art.. 90 D.Lgs. 267/00) tempo parziale	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

I dati evidenziano una sostanziale parità fra i generi; pertanto si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Anche per quanto riguarda invece gli **organismi elettivi**, si registra una sostanziale parità:

- Sindaco: uomo
- Consiglio comunale: Donne: 6 e Uomini: 6
- Giunta comunale: Donne: 2 e Uomini: 2.

**Nel corso di vigenza del precedente Piano delle Azioni positive, adottato con Deliberazione GM n. 58 del 10/07/2013, è stato garantito il rispetto del Piano stesso.**

**Nello stesso periodo non si sono verificati episodi e/o segnalazioni in merito a violazioni del Piano stesso.**

**Si ritiene pertanto di mantenere i medesimi obiettivi e Azioni Positive già adottati, integrandoli opportunamente con ulteriori azioni che vadano nel senso della rimozione degli ostacoli all'esercizio delle pari opportunità.**

**L'orario di lavoro/servizio, così come articolato per i dipendenti che svolgono servizio presso il palazzo municipale, garantisce un margine di flessibilità molto ampio (da un minimo di 5 ore ad un massimo di 7 ore e 30 minuti) e ritenuto congruo alle esigenze dei dipendenti.**

### ***Obiettivi***

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di continuare a perseguire nell'arco del prossimo triennio sono:

1. garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni;
2. assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nella nomina delle commissioni di esame;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, agevolando la partecipazione delle donne lavoratrici a percorsi di qualificazione professionale;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. In presenza di richieste motivate derivanti da particolari situazioni di svantaggio personale, saranno valutate eventuali variazioni all'orario di lavoro;
5. promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### ***Azioni positive***

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

1. assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, tenendo conto anche di eventuali esigenze familiari e personali;

3. 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 le eventuali lacune createsi;
4. sperimentare temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;
5. in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
6. raccolta sistematica di dati interni all'ente che abbiano attinenza con lo sviluppo delle pari opportunità: statistiche del personale, trattamenti economici, tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali, etc.;
7. adesione alla proposta da parte della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze di adozione di una Carta d'intenti comune, al fine di rafforzare la propria operatività e presenza nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori e delle istituzioni;
8. Assicurare il rispetto delle pari opportunità in occasione di eventuali future progressioni di carriera e orizzontali.

### ***Durata del Piano, pubblicazione e diffusione***

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

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.