



COMUNE DI BORDIGHERA

Provincia di Imperia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 300 del registro delle deliberazioni.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015/2017

L'anno **duemilaquattordici** addì **trenta** del mese di **dicembre** (30/12/2014) alle ore quindici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome | Presente |
|--------------------------------------|----------|
| 1. PALLANCA GIACOMO - Sindaco | Sì |
| 2. BASSI MASSIMILIANO - Vice Sindaco | Sì |
| 3. MARIELLA MARGHERITA - Assessore | No |
| 4. MACCARIO SILVANO - Assessore | No |
| 5. BULZOMI' CRISTINA - Assessore | Sì |
| 6. DEBENEDETTI FULVIO - Assessore | Sì |
| Totale Presenti: | 4 |
| Totale Assenti: | 2 |

Svolge le funzioni di Segretario, relativamente al presente verbale il Signor Dott. Giuseppe Testa Segretario Generale.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione della Commissione straordinaria adottata con i poteri della giunta comunale n. 145 del 23.10.2012 con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Vista la deliberazione della Commissione straordinaria adottata con i poteri del consiglio comunale n. 64 del 28.11.2012;

Vista l'allegata proposta di Piano per le Azioni Positive per il triennio 2015-2017, elaborata dal Comitato Unico di Garanzia, e considerata rispondente alla vigente normativa;

Ritenuto, pertanto, di poter procedere alla sua approvazione;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta impegno di spesa;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del dirigente ad interim del settore finanziario;

Preso atto che la presente deliberazione, non comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente, non necessita del parere di regolarità contabile del responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto l'art. 48 del decreto legislativo n. 267/2000;

Visto il decreto legislativo n. 198/2006 (codice delle pari opportunità tra uomini e donne);

Ad unanimità di voti favorevoli;

DELIBERA

1) di approvare l'allegata proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017;

2) di pubblicare il Piano delle Azioni Positive sul sito internet istituzionale

Successivamente la Giunta comunale;

Ritenuta l'urgenza di provvedere, attese le motivazioni di interesse pubblico evidenziate in premessa;

Con separata votazione unanime;

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134 del testo unico sull'ordinamento degli enti locali
dichiara

la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

F.to Arch. Pallanca Giacomo

Il Segretario Generale

F.to Dott. Giuseppe Testa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe Testa

Bordighera, li 15/01/2015

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Bordighera, li _____

Il Segretario Generale

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA' DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 30 DICEMBRE 2014

In quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, Testo Unico degli Enti Locali del 18 agosto 2000. n. 267).

Alla scadenza del decimo giorno dalla eseguita pubblicazione all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi (art. 134, comma 3, Testo Unico degli Enti Locali del 18 agosto 2000. n. 267) .

Il Segretario Generale
F.to Dott. Giuseppe Testa

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2015-2017

AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 300 DEL 30.12.2014

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito agli anni 2015-2016-2017, si pone in continuità con il precedente formulato dal Comitato Unico di Garanzia ed approvato con deliberazione della Commissione straordinaria n. 64 del 28.11.2012.

Si vuole qui ricordare che le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Con il presente Piano delle azioni positive l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nella famiglia.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL P.A.P. 2012-2014

Il 28 novembre 2012 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ed è stato approvato il regolamento per il suo funzionamento.

Il Comitato si è regolarmente riunito ogni trimestre e si è dotato di uno spazio dedicato sul sito internet del Comune in cui sono stati pubblicati il regolamento ed il piano delle azioni positive 2012-2014. Si è inoltre dotato di un indirizzo mail al quale si possono rivolgere i dipendenti per segnalare situazioni di disagio, discriminazione o mobbing.

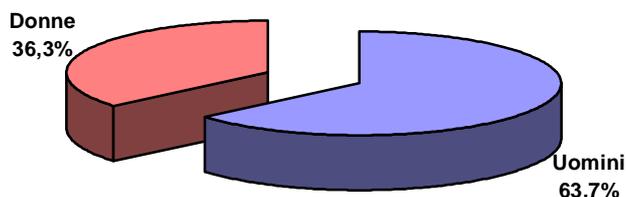
Si è provveduto a prendere contatti con la Regione Liguria e con la Consigliera Regionale di Parità per essere inseriti in eventuali iniziative che dovessero essere promosse in Liguria riguardo al benessere organizzativo ed agli altri temi di cui si occupa il C.U.G.

È stato, infine, raggiunto l'obiettivo di cui all'intervento 1 del Piano delle azioni positive 2012-2014 (orari di lavoro) ottenendo un ampliamento della flessibilità in entrata (fino alle ore 9.00) per i dipendenti genitori di figli che frequentano fino alla scuola media o che hanno familiari in situazioni di handicap grave, certificate ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992. Questo ha permesso di conciliare meglio gli orari lavorativi con le esigenze familiari.

ANALISI DEL PERSONALE

Al 1° dicembre 2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

| | | |
|-------------------|-----------|------------|
| DIPENDENTI | N. | 102 |
| DONNE | N. | 37 |
| UOMINI | N. | 65 |



Così suddivisi per Settore:

| Settore | Uomini | Donne | Totale |
|------------------------|-----------|-----------|------------|
| Settore Amministrativo | 14 | 17 | 31 |
| Polizia Municipale | 15 | 4 | 19 |
| Settore Finanziario | 2 | 9 | 11 |
| Settore Tecnico | 34 | 7 | 38 |
| TOTALE | 65 | 37 | 102 |

Schema monitoraggio disaggregato per categoria e genere:

| Categoria | Uomini | Donne | Totale |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| B | 27 | 11 | 38 |
| C | 22 | 19 | 41 |
| D | 14 | 6 | 20 |
| Dirigenti | 1 | 1* | 2 |
| Segretario | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE | 65 | 37 | 100 |

*ad interim

Schema posizioni organizzative per genere:

| Settore | Uomini | Donne | Totale |
|--------------------|----------|----------|-----------|
| Amministrativo | 2 | 2 | 4 |
| Polizia Municipale | 1 | 0 | 1 |
| Finanziario | 0 | 1 | 1 |
| Tecnico | 5 | 1 | 6 |
| TOTALE | 8 | 4 | 12 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

| Orario | Categoria D | | Categoria C | | Categoria B | | Totale | |
|---------------|-------------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Tempo pieno | 14 | 5 | 22 | 13 | 24 | 9 | 60 | 27 |
| Part time | 0 | 1 | 0 | 6 | 3 | 2 | 3 | 9 |
| TOTALE | 14 | 6 | 22 | 19 | 27 | 11 | 63 | 36 |

Confrontando i dati aggiornati ad oggi con quelli presenti nel precedente Piano delle azioni positive si nota che, sostanzialmente, non ci sono grosse differenze. Rimane la netta prevalenza maschile dovuta al fatto che ci sono servizi quali la manutenzione e l'acquedotto che sono composti principalmente da operai che ovviamente sono uomini e che il corpo di polizia municipale è formato principalmente da agenti di sesso maschile. Negli altri servizi si ha una situazione di equilibrio nel numero di dipendenti uomini e donne anche se si riscontra ancora una

netta prevalenza degli uomini nella categoria D e nell'occupazione delle posizioni organizzative, soprattutto per quanto riguarda il Settore Tecnico.

Come il precedente Piano delle azioni positive, anche il presente si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio l'Ente intende realizzare un piano di azioni positive composto dai seguenti interventi:

Intervento 1: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO

Destinatari: tutti i dipendenti

Obiettivo: proseguendo quanto intrapreso con il precedente Piano delle azioni positive, l'ente promuove le pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare laddove possano esistere problematiche legate alla genitorialità o ad altri fattori quali la cura di familiari anziani e/o disabili.

Azioni: mantenere la possibilità di chiedere deroghe personali al proprio orario di lavoro e favorire, nei limiti imposti dalle esigenze di servizio e dalla struttura degli uffici dell'ente, le eventuali richieste di mobilità interna.

Soggetti e uffici coinvolti: dirigenti, responsabili dei servizi e servizio personale

Intervento 2: INDAGINE SUL BENESSERE NEL POSTO DI LAVORO

Destinatari: tutti i dipendenti

Obiettivo: verificare lo stress da lavoro collegato e il benessere dei dipendenti sul posto di lavoro.

Azioni: monitoraggio effettuato tramite un questionario sullo stress da lavoro e sul benessere dei dipendenti sul posto di lavoro realizzato in collaborazione con il responsabile della sicurezza e protezione. In base ai risultati ottenuti, e compatibilmente con i vincoli di bilancio, verranno promosse le azioni necessarie per il miglioramento delle situazioni risultate più critiche.

Soggetti e uffici coinvolti: dirigenti e tutti i dipendenti

Intervento 3: REDAZIONE ED ADOZIONE DI UN CODICE DI CONDOTTA

Destinatari: tutti i dipendenti

Obiettivi: tutela delle pari opportunità e della dignità dei lavoratori

Azioni: redazione di un codice di condotta al quale i dipendenti si devono attenere, avente la finalità di prevenire le situazioni di discriminazione e di disagio

Soggetti e uffici coinvolti: dirigente del personale e servizio personale

Intervento 4: RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE CON LA REGIONE LIGURIA

Destinatari: tutti i dipendenti

Obiettivo: promuovere e realizzare iniziative congiunte relative al benessere lavorativo e al raggiungimento delle pari opportunità

Azioni: organizzazione di un evento, magari con la presenza della Consigliera Regionale di Parità, da tenersi nel Comune di Bordighera e che coinvolga anche i Comuni limitrofi

Soggetti e uffici coinvolti: dirigenti, servizio personale e tutti i dipendenti

Intervento 5: FORMAZIONE E CORSI DI AGGIORNAMENTO

Destinatari: tutti i dipendenti

Obiettivo: tenuto conto che l'ente è vincolato al rispetto delle norme in materia di limitazione delle spese di formazione e, pertanto, registra una notevole scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale e miglioramento delle conoscenze e competenze, si vuole comunque garantire la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento e, possibilmente, aumentarla rispetto al triennio precedente.

Azioni: valutare diverse soluzioni di flessibilità organizzativa in modo da rendere accessibile la partecipazione ai corsi anche ai dipendenti che hanno obblighi familiari o che lavorano con orario part-time

Soggetti e uffici coinvolti: segretario generale, dirigente, responsabili dei servizi, servizio personale