



COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemiladodici e questo giorno dodici del mese di Aprile, alle ore 09,30, nella sala giunta, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

PRESIEDE il Vice Sindaco Sig. Francesco Betti

SONO PRESENTI gli Assessori Sig.ri: Giacomo Cucini e Francesco Dei

SONO ASSENTI il Sindaco Sig. Andrea Campinoti e l'Assessore Sig.ra Robertina Ceccherini

PARTECIPA il Segretario Generale Dott. Ferdinando Ferrini, incaricato della redazione del presente verbale

DELIBERAZIONE

N. **58**

del

12.04.2012

OGGETTO: AZIONI POSITIVE – Piano triennale
2012/2014 – Approvazione.

La presente deliberazione:

- ☒ viene comunicata, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, ai capigruppo consiliari (art. 125 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267);
- ☐ viene comunicata, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, al Prefetto (art. 135, comma 2, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267);



OGGETTO: AZIONI POSITIVE – Piano triennale 2012/2014 – Approvazione.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente per oggetto: “AZIONI POSITIVE – Piano triennale 2012/2014 – Approvazione.”

VISTO l'allegato parere favorevole espresso ai sensi dell'Art. 49 del Decreto Legislativo N. 267 del 18.08.2000 dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

di approvare la proposta di deliberazione di seguito riportata:

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che l'art.10 del D.Lgs. 29/10/2009 n.150 testualmente recita: “1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.”;

Considerato che ai sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed in particolare dell'art.112, comma 6, è compito propositivo del CUG, tra l'altro, la



predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Visto che:

- con delibera n.37/G.C. del 24/03/2011 sono stati forniti gli indirizzi sui comportamenti dell'Amministrazione per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- che con determina n. 617/133 del 08/11/2011 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG);
- che in data 02/04/2012 il CUG con nota prot.n.5839 14.1 ha proposto il piano triennale di azioni positive 2012-2014 per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Ritenuto pertanto procedere all'approvazione del suddetto piano triennale delle azioni positive 2012-2014 per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne come previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009;

DELIBERA

1. di richiamare e confermare integralmente i contenuti della premessa;
2. di approvare l'allegato piano triennale delle azioni positive 2012-2014 (Allegato "A") quale parte integrante e sostanziale del presente atto, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne come previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009 e come proposta dal CUG ai sensi del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi,
3. di comunicare il presente atto ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

Quindi, ravvisata la necessità che la presente deliberazione acquisti immediata efficacia, con voti unanimi favorevoli.

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.





COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

Piano triennale di azioni positive 2012-2014 tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

Il piano deve essere strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle donne e non solo, molte difficoltà e disagi. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di valorizzare il proprio personale dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno ed entusiasmo, limitando il più possibile le situazioni di disagio o di malessere ambientale attraverso lo sviluppo di migliori capacità relazionali.

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
- favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con la tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti;
- sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'amministrazione, cercando di equilibrare le esigenze di uomini e donne, adeguando le competenze alle esigenze, seguendo una linea di procedimento che non tiene conto del genere, ma della persona;
- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'ente la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

L'articolazione del piano avviene per aree di intervento che mirano ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Aree di intervento:

- 1) proseguire l'indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'ente con il monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'amministrazione e con la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'amministrazione. Impostare la raccolta sistematica dei dati dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi. La raccolta e l'elaborazione di questi dati potrà rivelare il profilo occupazionale dell'amministrazione, evidenziare cioè la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente, i settori in cui le donne fanno o meno carriera. Si evidenzieranno quindi eventuali ambiti in cui vi sono criticità e che potranno essere oggetto di azioni positive mirate.



COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

- 2) Proseguire nella informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite diffusione dei dati raccolti ed in modo particolare con la messa a disposizione tramite sito web della normativa e della modulistica con relativa guida all'uso per un corretto utilizzo di aspettative, congedi e permessi, con aggiornamento sistematico del sito e invio di comunicazioni allegate alla busta paga.
- 3) Sostegno all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, per favorire l'attuazione dei compiti previsti dal Regolamento e da quanto disposto dall'art. 6 della L. 125/1991, promuovendo informazione, sensibilizzazione e trasparenza sull'attuazione degli obiettivi dell'Ente rispetto alla parità e alle Pari Opportunità.
- 4) Attuazione di apposito percorso di formazione per i componenti del Comitato Unico Garanzia sul fenomeno del mobbing al fine di mettere tale organismo nelle condizioni di potere svolgere un effettivo ruolo di proposta di iniziative di verifica e di analisi (art. 8 CCNL) ed interventi di crescita culturale, di diffusione della conoscenza tra il personale e di prevenzione del fenomeno attraverso formulazione di proposte di azioni positive.
- 5) Formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio valorizzando le capacità professionali di ciascuno e superando disagi causati dalla mancata consapevolezza delle potenzialità presenti. Dare quindi attenzione a figure dirigenziali e organizzative per una formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e comprensione delle risorse umane presenti in Servizi e Uffici. Tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche, anche relative alle capacità relazionali, dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e interessi individuali. Questo da un lato permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione dei lavoratori dall'altro avrà lo scopo anche di supportare tali figure in relazione a momenti decisionali specifici quali le valutazioni individuali del personale. Parimenti occorre proseguire con il piano di intervento formativo esteso ad intere categorie sul versante della comunicazione interna ed esterna, il lavoro di gruppo e la capacità di analisi dei problemi e della ricerca delle soluzioni. La programmazione della formazione dovrà anche tenere conto delle esigenze dei Servizi consentendo uguale possibilità di partecipazione e frequenza per donne e uomini ai corsi di formazione nonché la presenza di dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolare gli orari, le sedi ed altro al fine di renderli accessibili.
- 6) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, quali ad esempio l'assistenza a parenti anziani.
- 7) Consapevolezza e presa di coscienza delle nuove criticità che si evidenziano a seguito del prolungamento della permanenza del personale alle dipendenze dell'amministrazione, anche in esito alle modifiche normative in materia pensionistica. Occorre porre attenzione alle diverse condizioni professionali, alle condizioni dell'ambiente di lavoro, alle condizioni culturali e di aggiornamento professionale. Questo al fine non solo di evidenziare particolari situazioni di disagio presenti ma, se possibile, anticiparle affrontando la problematica con l'attenzione alla persona nelle diverse età lavorative.
- 8) Per quanto attiene la gestione dei processi di reclutamento e di selezione si assumono i seguenti principi:
 - le commissioni di concorso e selezione in genere e altri tipi di commissioni nelle quali rilevano aspetti di genere, nella valutazione e nell'operatività delle stesse, dovranno essere composte, per almeno un terzo, da persone di sesso femminile (o di un membro del CUG);
 - Nella definizione delle prove concorsuali si dovrà tenere conto della peculiarità fisica delle persone di sesso femminile, al fine di creare condizioni di pari opportunità per lo svolgimento



COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

delle stesse, relativamente all'utilizzo di particolari strumentazioni, di macchine operatrici, ecc.;

- Le persone dei diversi sessi dovranno accedere ai percorsi formativi e di carriera in misura tendenzialmente equivalente, nell'organizzazione dei corsi si dovrà tenere conto dei "tempi dell'organizzazione familiare";
- Le persone di sesso femminile dovranno essere agevolate nella determinazione dell'orario di lavoro – ferme restando le esigenze di servizio – in relazione ai "tempi della organizzazione familiare", tenendo conto degli svantaggi di fatto che le lavoratrici dovessero manifestare con particolare riferimento alla presenza di figli in tenera età;
- Nei regolamenti dovrà essere posta ogni attenzione nel prevedere norme che tendano alla eliminazione di ogni squilibrio e discriminazione in relazione alle opportunità e condizioni di lavoro ed in ogni altro aspetto della vita politica, sociale e culturale della città tra uomini e donne.







COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

PARERI resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 allegati alla deliberazione di ~~Consiglio Comunale~~ / Giunta Comunale:

N° Del avente il seguente OGGETTO:

OGGETTO: Piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014 – Approvazione

Visto l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 esprimo parere favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** della presente proposta di deliberazione.

Vedi sul retro eventuale parere contrario.

Certaldo, 2-4-2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

✂ Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto e rilevato che la stessa non presenta aspetti di natura contabile, non esprime alcun parere in merito in quanto non ricorrono gli estremi per l'espressione del parere di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n.267.

Certaldo, 2-4-2012

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

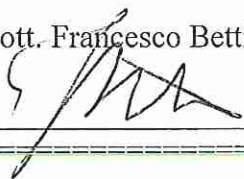
1997



Letto, approvato e sottoscritto.

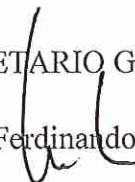
IL PRESIDENTE

(Dott. Francesco Betti)



IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Ferdinando Ferrini)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Certaldo, 17 APR 2012



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza del termine di giorni DIECI dalla sua pubblicazione all'albo pretorio (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Certaldo, _____

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

La presente deliberazione è stata:

☐ Revocata con atto n. _____ del _____

☐ Modificata con atto n. _____ del _____

Certaldo, _____

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

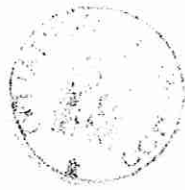
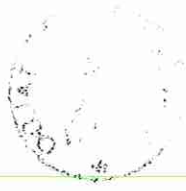
Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Certaldo, 17 APR 2012



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE





1895 N.Y. 22



1895 N.Y. 22

