



COMUNE DI URBINO

Provincia di Pesaro e Urbino

SETTORE AFFARI INTERNI CULTURA E TURISMO

N 165 Data 15-10-2012 N. Registro Generale 752	OGGETTO: Adempimenti in merito alle azioni presenti nel Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2012/2014.
---	---

VISTO

La delibera GM 35 del 9.11.2011 che ha stabilito di costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi dell'art. 57 del D.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della Legge 183/2010) e la successiva nomina dei Componenti da parte del Dirigente del Servizio Personale;

La delibera GM n. 36 del 9.5.2012, corredata del parere positivo del Comitato Unico di Garanzia –CUG espresso in data 13 marzo 2012, con cui si è approvato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 ai sensi del D.Lgs 198/2006 prevedendo alcuni obiettivi tra i quali, una serie di azioni per migliorare e sviluppare le iniziative volte alla pari opportunità nelle condizioni di lavoro grazie anche ad una attenta politica di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

CONSIDERATO CHE

Nel tempo è sempre maggiore l'attenzione e la particolare cura che le diverse parti sociali del mondo economico, nonché degli organi deputati a legiferare, dimostrano nell'affrontare la disciplina dell'organizzazione del lavoro, infatti è sempre più presente una politica che coniuga la produttività con i valori sociali e familiari.

L'impulso è dovuto ai numerosi interventi normativi sia in ambito nazionale che europeo, vedasi a titolo indicativo la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5/7/2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, recepita dalla normativa nazionale DL 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne" e successive modifiche, che ha determinato una serie di direttive e obblighi da parte delle amministrazioni come la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le pari Opportunità del 23 maggio 2007 e da ultimo dalla menzionata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

CONSIDERATO INOLTRE CHE

L'atto adottato dalla Giunta Municipale 36/2012 con cui approva il Piano Triennale delle Azioni Positive individua, tra l'altro, quale specifico obiettivo quello di seguito riportato:

OBIETTIVO 2)

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, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

indicando quale azione possibile quella di seguito riportata: a) *Attività di verifica di possibile utilizzo dei permessi straordinari in casistiche strettamente finalizzate a favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, inoltre verifica della possibilità di favorire, ove possibile, la flessibilità dell'orario giornaliero al fine di consentire un'adeguata attenzione alle esigenze familiari in periodi particolari che richiedono maggiore duttilità ;*

TENUTO CONTO CHE

Alla luce di quanto sopra illustrato il Comitato Unico di Garanzia in data 27 agosto scorso nella sua funzione propositiva circa la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, come recita testualmente la Direttiva del 4.3.2011 adottata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di funzionamento dei CUG, ha proposto un ampliamento della fascia di flessibilità oraria in entrata e uscita rivolta ai dipendenti che hanno necessità di accudire i figli in età prescolare, favorendo una maggiore conciliazione fra impegni familiari e lavorativi, tenuto conto dei vari orari di funzionamento applicati negli istituti sia in plessi scolastici statali che comunali;

PRESO ATTO CHE

L'art 17 del CCNL del 6/7/1995 disciplina dell'orario di lavoro e prevede che la *distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo diverse specificazioni, tra cui l'orario flessibile che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;*

L'art 5 c.2 del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche, testualmente recita:

“2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero di esame congiunto per le misure riguardanti i rapporti di lavoro, ove previste nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici”;

PRESO ATTO INOLTRE

Che pertanto risulta opportuno dare attuazione a quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive e alla proposta formulata dal CUG nella seduta del 27 agosto ca in merito

all'ampliamento della fascia oraria di flessibilità, e precisamente dalle ore 7,45 alle ore 8,45 per l'entrata e per l'uscita dalle ore 13,45 alle ore 14,45, dei dipendenti che hanno necessità di accudire i minori fino alla età di 6 anni quale ad esempio per la finalità di accompagnare i figli nelle scuole di infanzia o materne per i motivi riportati in premessa;

PRESO ATTO INFINE

Che attualmente la flessibilità oraria per i dipendenti è così articolata: per l'entrata dalle ore 7,45-8,15 e per l'uscita dalle ore 13,45-14,15 e che pertanto si intende allargare la flessibilità per i motivi riportati in premessa;

Che della presente determina sarà assicurata la informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 1.4.99;

Visto

- Delibera Giunta Municipale n. 35 del 9.11.2011 “Costituire del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Delibera Giunta Municipale n. 36 del 9.5.2012 “Aggiornamento Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 ai sensi del D.Lgs 198/2006”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio del 4 marzo 2011;
- L'art 17 del CCNL del 6/7/1995 “Orario di lavoro”;
- L'art 5 c.2 del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche;
- Il Verbale del CUG della seduta del 27 agosto ca;
- La determina n.325 del 31.12.2009, con la quale il Dirigente del Settore Affari Interni Cultura e turismo ha provveduto alla nomina delle Posizioni Organizzative attribuendo loro la qualifica di Responsabile di servizio e delegando compiti e funzioni;

PROPONE

1. Di prendere atto di quanto proposto dal Comitato unico di garanzia delle pari opportunità denominato CUG, nel verbale del 27 agosto ca e di stabilire per i dipendenti che hanno figli di età prescolare e fino a 6 anni, la seguente fascia di flessibilità oraria:
 - dalle ore 7,45 alle ore 8,45 per l'entrata
 - dalle ore 13,45 alle ore 14,45 per l'uscita
2. Di prendere atto di quanto proposto dal CUG, sempre nella medesima seduta, circa la necessità di verificare la possibilità di utilizzare i permessi di cui all'art 19 CCNL 6.7.1995, per favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali quali ad esempio , inserimento dei figli nelle scuole materne;
3. Di precisare che potranno usufruire della flessibilità oraria i dipendenti che osservano un orario di lavoro su sei o su cinque giorni alla settimana, che presentano domanda presso l'ufficio rilevazioni presenze. Resta inteso che a

garanzia della funzionalità della struttura comunale, in ogni caso si dovrà garantire la compresenza nella fascia oraria fra le 8,45-13,45;

4. di trasmettere la presente determina all'ufficio rilevazioni presenze per gli adempimenti conseguenti.
5. di dare atto che la presente determina sarà trasmessa alle OO.SS. ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 1.4.99.
6. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate.

Il Responsabile
dell'istruttoria
Dott. Pandolfi Bruna

=====

Ritenuto lo stesso conforme agli obiettivi a suo tempo fissato dall'Amministrazione Comunale;

DETERMINA

- 1. di approvare il sopra riportato documento istruttorio.**

Il Responsabile del Servizio Affari
Interni
Dott.ssa Pandolfi Bruna

Visto per la verifica e controllo
IL DIRIGENTE
del Settore Affari Interni Cultura e
Turismo
Avv. Angelo Brincivalli

