

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

II COMUNE DI PISTOIA E LA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

Il Comune di Pistoia nella persona del Sindaco, Dott. Renzo Berti domiciliato per la carica in Piazza del Duomo, 1 - 51100 Pistoia

E

la Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia nella persona dell'Avv. Marica Bruni, domiciliata per la carica in via Ma bellini, 9 - 51100 Pistoia

Visti

- gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica italiana;
- la legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento;
- la Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17-05-2006 ove si istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti;
- la Legge 10 aprile 1991 n. 125 e successive modificazioni sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- la legge 8 marzo 2000, n. 53, emanata in attuazione della direttiva 96/34/CE "Congedi parentali" e recante le "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 115/2003;
- il decreto legislativo n. 196/2000 che disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità;
- la circolare n. 16 del 18/05/2006 in applicazione dell'art. 9 della L. n. 53/2000 sulle modalità di presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione tra vita professionale e familiare;
- la sentenza della Corte Costituzionale n. 359/2003 sul fenomeno del "mobbing";
- il decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 "testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;
- la legge n. 104/2006 che modifica la disciplina normativa sulla tutela della maternità delle donne dirigenti;

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Regioni ed Enti Locali;
- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; e in particolare l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva";
- la direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- i risultati dell'indagine promossa nell'anno 2004 dalla Consigliera Provinciale di Parità sui temi delle pari opportunità, molestie, maternità e congedi parentali che ha coinvolto i dipendenti della Provincia di Pistoia e dei Comuni di Pistoia, Quarrata e San Marcello Pistoiese. Tale indagine ha evidenziato due dati rilevanti: l'importanza, per il 65,5% delle donne intervistate, che il proprio ente modifichi l'organizzazione del lavoro in modo da finalizzarla alla promozione e valorizzazione delle competenze e al coordinamento e conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e la consapevolezza, per il 30% delle donne intervistate, che l'astensione obbligatoria per maternità ed i congedi parentali risultino penalizzanti nelle progressioni di carriera.

Vista la deliberazione G.C. n. 201 del 10.09.2008 con la quale è stata approvato il protocollo d'intesa tra l'Amministrazione Comunale e la Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia.

Considerato che le parti firmatarie del presente protocollo, nel rispetto dei diversi ruoli loro attribuiti, condividono:

l'esigenza di proporre interventi volti ad assicurare una effettiva parità tra uomini e donne all'interno del Comune di Pistoia, promuovendo politiche di genere volte ad assicurare le pari opportunità e a rimuovere ogni eventuale condotta che possa ritenersi e/o qualificarsi come discriminatoria;

l'esigenza di riconoscere il tema della conciliazione tra vita lavorativa e familiare centrale nell'organizzazione lavorativa;

la necessità di diffondere e valorizzare la cultura delle pari opportunità ;

LE PARTI, ciascuna per le proprie competenze, CONVENGONO

Di instaurare uno stretto rapporto di collaborazione fattiva tra la Consigliera Provinciale di Parità e il Comune di Pistoia. Nello specifico:

Il Comune di Pistoia si impegna a:

Promuovere una cultura organizzativa e l'adozione di modelli organizzativi rispettosi delle diversità tra uomini e donne e delle Pari Opportunità anche attraverso la promozione di specifiche iniziative formative volte a contribuire alla diffusione di una cultura di genere e l'adozione nei documenti di lavoro di un linguaggio non discriminatorio;

Promuovere, sul territorio, l'intervento nel sociale orientato al rispetto dei divieti di discriminazione relativi all'accesso al lavoro (art. 15, della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31-33 del citato decreto legislativo n. 198 del 2006), al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del decreto legislativo n. 198 del 2006), all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del decreto legislativo n. 198 del 2006), nonché i divieti di porre in essere patti

o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15, legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del decreto legislativo n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del decreto legislativo n. 151 del 2001).

A tal fine il Comune di Pistoia si impegna a mettere a disposizione per la diffusione dei principi di Pari Opportunità e di rispetto delle diversità gli strumenti e le risorse umane che operano per le finalità divulgative dell'Amministrazione, integrando, all'occorrenza, con proprie risorse finanziarie

Pianificare e predisporre sulla base di quanto previsto dall'art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro e a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Prevedere una organizzazione del lavoro che favorisca, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita anche attraverso l'adozione di forme di lavoro flessibili, di forme di telelavoro e di congedi parentali con formulazione di proposte anche migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro;

Promuovere, nelle politiche di reclutamento e di gestione del personale misure atte a rimuovere i fattori e le condizioni di discriminazione che ostacolano le pari opportunità;

Promuovere la valorizzazione delle differenze, attraverso indagini e mappature delle competenze del personale;

Adottare modelli organizzativi che favoriscano il reinserimento delle donne/uomini al termine dei congedi anche attraverso apposite iniziative di formazione professionale;

Valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice;

Individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo quanto previsto dai contratti collettivi anche attraverso il rafforzamento e la valorizzazione del ruolo e delle proposte del Comitato Pari Opportunità (C.P.O.), nonché attraverso la predisposizione di un codice di comportamento per i dipendenti dell'Ente;

Realizzare iniziative di aggiornamento e/o di formazione professionale che tengano conto, sia nei contenuti che nell'organizzazione del calendario, delle competenze professionali e delle esigenze di conciliazione delle dipendenti;

Prevedere, all'interno dei corsi di formazione del personale, l'introduzione di un modulo per le pari opportunità della durata di almeno 4 ore;

Intraprendere misure per l'adozione dello strumento del bilancio di genere al fine di valutare e riclassificare le entrate e le uscite in modo che siano presi in considerazione le priorità e le necessità delle donne e delle lavoratrici allo stesso modo di quelle degli uomini e dei lavoratori.

Individuare sistemi di valutazione del personale che evitino penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti individuando sistemi di valutazione che privilegino i risultati rispetto alla mera presenza. In ragione del perseguimento di questo obiettivo l'assenza per il periodo di maternità

obbligatoria verrà considerata come periodo di lavoro effettivo. L'ente si impegna inoltre a valutare, a livello di contrattazione decentrata, misure anche migliorative dell'obiettivo sopra enunciato.

La Consigliera di Parità si impegna a:

Effettuare un monitoraggio sui fattori che impediscono l'applicazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di reclutamento e di gestione del personale e la presenza delle donne nelle posizioni apicali;

Fornire tutto il supporto necessario per la predisposizione dei piani triennali di azioni positive e a partecipare attivamente ai progetti di miglioramento organizzativo;

Supportare, valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal C.P.O.;

Partecipare alle iniziative di formazione e aggiornamento del personale, contribuendo allo sviluppo della "cultura di genere" attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali;

Effettuare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;

Supportare con il proprio Ufficio il Comune di Pistoia nell'analisi del Bilancio di Genere;

Inviare periodicamente al Comune di Pistoia informative e materiali di aggiornamento sulla cultura delle pari opportunità di genere e della tutela dalle discriminazioni;

Fornire consulenza nei casi di discriminazione diretta o indiretta.

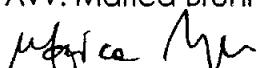
- Le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo competenze e risorse, momenti di approfondimento e di informazione alla collettività, quali conferenze, seminari, convegni, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere;
- Le parti si impegnano infine a riunirsi con cadenza almeno semestrale, per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la propria rispettiva attività;
- Le parti si impegnano a ricordarsi, a collaborare e a scambiarsi informazioni nelle verifiche sullo stato di attuazione dei progetti realizzati;

VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione e si impegnano ad incontrarsi almeno con cadenza annuale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo di intesa

Pistoia, 25 settembre 2008

La Consigliera di Parità
della Provincia di Pistoia

Avv. Marica Bruni


Comune di Pistoia
Il Sindaco

Dott. Renzo Berzi
