



COMUNE DI TRAVERSETOLO

Provincia di PARMA

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 121
DEL 08/10/2013

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013/2015 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.L.VO 198/2006

L'anno duemilatredici addì **otto** del mese di ottobre nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

n.	Nome	Funzione	Presenti
1	MARI GINETTO	Sindaco	Assente
2	GHIRARDINI GABRIELLA	Vice Sindaco e assessore	Presente
3	BRUGNOLI NICOLA	assessore	Presente
4	D'AMELIO PAOLA	assessore	Presente
5	MONICA LAURA	assessore	Presente

4

Assiste Il Vice Segretario Comunale Dott.ssa Franca Pavarani.

La Sig.ra GHIRARDINI GABRIELLA nella sua qualità di VICE SINDACO assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013/2015
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.L.VO 198/2006**

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di delibera di cui all'oggetto e preso atto dei pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art.49 del D.Legs. 267/2000;

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

CONSIDERATO CHE:

- in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*- e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazioni di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che le pubbliche amministrazioni devono rivestire un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione effettiva del principio di cui sopra e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale interpretando gli istituti anche di natura contrattuale al fine di agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

DATO ATTO che il Comitato Unico di Garanzia risulta costituito in forma associata con delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n. 18 dell'11/3/2011 ma che non risulta al momento operativo in quanto non sono state effettuate le designazione dei suoi componenti;

TENUTO CONTO dell'informativa in data odierna inviata alle OOSS ed RSU in data odierna con la quale è stato trasmesso alle OOSS e RSU la bozza di Piano Azioni Positive 2013-2015 – Comune di Traversetolo – riportata in allegato;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015 allegato al presente atto e ritenuto meritevole di approvazione;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000 (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

VISTA la legge n.448/2001;

VISTO il D. Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO quindi di provvedere in merito;

CON VOTI unanimi e favorevole espressi nei modi e nelle forme di legge dai n.4 presenti e votanti;

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2013 – 2015 del Comune di Traversetolo, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- 2) di dare atto che il Piano adottato con il presente atto sarà pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito Web dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente” e reso disponibile per il personale dipendente;
- 3) di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna;
- 4) di dare atto che sulla proposta di cui alla presente deliberazione sono stati espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000 i seguenti pareri:
 - Del Responsabile del servizio Dott.ssa Barbara Pagani in ordine alla regolarità tecnica: favorevole;
 - Del Responsabile del servizio finanziario Dott.ssa Franca Pavarani in ordine alla regolarità contabile: favorevole;
- 5) di dichiarare, con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese dai n.4 presenti e votanti, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma del D.Lgs. n. 267/00 e successive modificazioni

5) di ottemperare all'obbligo imposto dall'art. 23 del D. L.gs. n.33 del 14/03/2013 disponendone la pubblicazione sul sito Internet del Comune, nell'area “Amministrazione Trasparente”, dei dati sotto riportati in formato tabellare:

Oggetto	Approvazione piano azioni positive 2013-2015
Contenuto sintetico	Approvazione piano azioni positive 2013-2015
Eventuale spesa prevista	=====
Estremi principali documenti contenuti nel fascicolo del provvedimento	Delibera Giunta Unione n. 18 del 11/3/2011 Informazione alle OOSS e RSU dell'8.10.2013

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013 – 2015

(ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.L.vo n. 148 dell'11/04/2006)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 "codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.LGS 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Traversetolo armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ANALISI SITUAZIONE ESISTENTE

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1° ottobre 2013, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Categ giurid D3	Categ giurid D1	Categ giurid C	Categ giurid B3	Categ giurid B1	Totale
Donne	4	5	7	3 (di cui 1 part-time)	3 (di cui 1 part-time)	22
Uomini	0	1	4	1	6	12
Totale	4	6	11	4	9	34

I responsabili di servizio cui sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.L.vo n. 267/2000 sono n. 6, di cui n. 4 donne e n. 2 uomini;

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

Obiettivo 1 . Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere;

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

In tale ambiti il Comune di Traversetolo intende intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, vengono individuate le seguenti azioni positive da attivare:

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

L'ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Ambito d'azione: assunzioni di personale (Obiettivo 2)

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nella redazione di bandi di concorso/di selezione per l'assunzione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale;
- nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ambito d'azione: formazione e aggiornamento del personale (Obiettivo 3)

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro. Pertanto si continuerà a garantire:

- una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze;
- 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 del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Ambito d'azione: gestione del personale-Flessibilità (Obiettivo 4)

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. Di conseguenza il Piano prevede che:

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati;
- particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- il monitoraggio ed analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.

Ambito d'azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 5)

Una comunicazione diffusa contribuisce a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Per favorire un'attiva partecipazione dei dipendenti delle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità, il piano prevede:

- la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive;
- l'attivazione di strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti (attraverso email ed ogni altro canale ritenuto attuabile);
- la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione nell'Ente (posta elettronica, comunicazioni i buste paga, ecc.).

DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2013-2015).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito Web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.

Di quanto sopra e redatto il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Ghirardini Gabriella

Il Vice Segretario Comunale
Dott.ssa Franca Pavarani

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE (art. 124, comma 1, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

Il sottoscritto certifica che il presente estratto del processo verbale è stato affisso, in copia conforme, all'albo pretorio di questo Comune dal _ 30 ott 2013 e vi rimarrà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi.

Il Funzionario Incaricato
Franca Pavarani

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno ____ 8 ott 2013 ____

- Decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art.134, comma 3, D.Lgs. 18/08/2000 n.267)

XXXX Dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4° comma, D.Lgs. 18/08/2000 n.267.

Il Funzionario Incaricato
Franca Pavarani