

DELIBERAZIONE G.C. N. 74



COMUNE DI CAMUGNANO

(Provincia di Bologna)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

C O P I A

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015-2017 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246.**

Addì **DIECI SETTEMBRE DUEMILAQUINDICI**, alle ore **11:00** nella Residenza Municipale, sita in Camugnano (BO), Piazza J.F. Kennedy n.1, sita in Camugnano (BO), Piazza J.F. Kennedy n. 1 previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti norme legislative e regolamentari si è riunita la Giunta comunale con l'intervento e la partecipazione dei suoi componenti come di seguito distinti in presenti ed assenti:

| Componenti | Funzioni | |
|----------------------------|------------------|-----------------|
| 1) DEL MORO ALFREDO | Sindaco | Presente |
| 2) CAVICCHI CARLA | Assessore | Presente |
| 3) BARBI GRAZIANO | Assessore | Presente |

Partecipa, assiste e verbalizza il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa Fiori Elena.

Constatata la legalità del numero dei componenti intervenuti, il **SIG. DEL MORO ALFREDO - SINDACO**, assume la Presidenza dell'adunanza e dichiarata aperta la sessione, invita gli assessori intervenuti a deliberare sull'oggetto di seguito esposto, sulla scorta della corrispondente proposta deliberativa articolata dell'Ufficio Comunale settorialmente competente.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015-2017 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che : “ *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi .* “

PRECISATO che la direttiva 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche” emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, 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 azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomo e donna. Sono inoltre misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel modo del lavoro;

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla parità della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio) ;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2015-2017;

VISTO il D.lgs 165/2001 “Testo unico sul Pubblico Impiego” ;

Acquisiti i pareri previsti in base all'art. 49 primo comma del D.Lgs. 267/2000, allegati al presente atto;

Con votazione palese, espressa all'unanimità nei modi di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017 che si allega al presente atto (allegato A) che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, con successiva ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 co. 4 TUEL – D. LGS. N. 267/2000.

COMUNE DI CAMUGNANO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015 - 2017

Premessa

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

b) Il contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/ 2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di

carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.

- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e

donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della

Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano Triennale Azioni Positive 2015-2017, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2012-2014, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Obiettivi generali del Piano

1. 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;

2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;

3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con

l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Analisi della situazione del personale del Comune di Camugnano

Alla data del 31.12.2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato,

presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

| Profilo professionale | N° dipendenti | Donne | % | Uomini | % |
|------------------------------|----------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| D3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100 |
| D1 | 2 | 1 | 50 | 1 | 50 |
| C1 | 9 | 5 | 55,55 | 4 | 44,44 |
| B3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100 |
| B1 | 5 | 0 | 0 | 5 | 100 |

Azioni del Piano

Azione 1

Titolo: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità

Destinatari Lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo di maternità/aspettativa

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivo specifico Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze, malattia e

favorire il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo durante l'assenza

Descrizione dell'intervento

Programmare momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la lavoratrice è inserita e/o da posizioni appositamente individuate. Individuare strumenti condivisi per il mantenimento dei contatti durante il periodo di assenza.

Strutture coinvolte Servizi interessati

Tipologia di azione Rivolta internamente all'amministrazione

Periodo di realizzazione Al verificarsi della situazione di necessità con cadenza periodica

Azione 2

Titolo: Monitoraggio delle tipologie degli orari di lavoro nell'Ente

Destinatari Dipendenti dell'Ente a tempo pieno e part time

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivo specifico Facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Descrizione dell'intervento

Indagine conoscitiva sulle diverse articolazioni orarie, sul livello di soddisfazione per l'orario multiperiodale nell'anno, su eventuali necessità e/o criticità, sia dal punto di vista dei dipendenti sia organizzativo

Strutture coinvolte Tutti i settori dell'Ente

Tipologia di azione Rivolta internamente all'amministrazione

Periodo di realizzazione Per l'intera durata del Piano

Azione 3

Titolo: Monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni

familiari e ai carichi di cura

Destinatari Dipendenti dell'Ente

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivo specifico Sviluppare attraverso una logica di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori, una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

Descrizione dell'intervento

Elaborazione e aggiornamento costante di statistiche di genere sulla situazione del personale del

Comune, con l'analisi dettagliata dei carichi di cura (figli, altri familiari), dei congedi parentali, dei permessi previsti dalla legge.

Strutture coinvolte Tutti i settori dell'Ente

Tipologia di azione Rivolta internamente all'amministrazione

Periodo di realizzazione Entro il triennio in considerazione con aggiornamenti annuali

Azione 4

Titolo: Corso di formazione di primo ingresso

Destinatari Neo dipendenti dell'Ente entrati in organico tramite assunzione o mobilità

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivi Facilitare l'inserimento iniziale del personale nei Settori/Servizi.

Descrizione dell'intervento

Fornire un primo step di formazione dando indicazioni di base sulla struttura, sul contesto, storiche

dell'Ente, sulla normativa e sulle procedure interne

Strutture coinvolte Servizi interessati

Tipologia di azione Rivolta internamente all'amministrazione

Periodo di realizzazione Per l'intera durata del Piano

Monitoraggio del Piano

Si prevede di attuare le attività di monitoraggio:

- *in itinere*, come controllo di processo sul progetto: verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori; raccolta di dati utili a ridefinire in itinere le azioni progettuali; partecipazione delle donne alle iniziative attuate - entro la fine di ogni anno di attuazione del Piano;

- *ex-post*, come misurazione degli impatti equitativi di genere delle azioni positive del Piano, tramite indicatori qualitativi e quantitativi in linea con le linee guida VISPO (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità, Dipartimento per le Pari Opportunità, 1999) – entro sei mesi dalla data di scadenza del presente Piano.

I dati e le informazioni raccolti saranno disaggregati per genere.

In attuazione della Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007, ogni anno, entro il 20 febbraio, deve essere inviata una Relazione di sintesi delle azioni per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso contenente una descrizione in forma anonima del personale suddiviso per genere.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla

scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Sarà inoltre reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti.

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

IL PRESIDENTE
F.to SIG. DEL MORO ALFREDO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA FIORI ELENA

Per Copia conforme all'originale per uso amministrativo.
Dalla residenza municipale, li _____

Dott.Ssa Fiori Elena

REGISTRAZIONE D'IMPEGNO

Registrato l'impegno n. _____ sul cap. _____

IL RAGIONIERE CAPO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA E ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

☐ è stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ ai signori Capigruppo Consiliari così come previsto dell'art. 125 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

F.TO IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale,
Vista la nota della Regione Emilia Romagna - Assessorato Autonomie Locali e Innovazione amministrativa ed Istituzionale n. 723/01 dell'8 novembre 2001, comunicata agli enti interessati che segnala l'abolizione delle procedure di controllo preventivo di legittimità a seguito della Legge di modifica costituzionale gli atti d'ufficio che ha abrogato l'art. 130 dell'originario testo della costituzione della Repubblica.

ATTESTA

Che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico e che pertanto la stessa, ai sensi dell'art. 134 del D.L.vo 267/2000.

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 10/09/2015

☒ per dichiarazione di immediata esecutività (art. 134 comma 4)

☐ per decorrenza di 10 giorni dalla pubblicazione dell'atto (art. 134 comma 3)

Dalla Residenza Comunale, li _____

F.TO IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA E ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

☐ Su conforme relazione dell'incaricato per la pubblicazione degli atti, è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ come previsto dall'art.32 comma 1, legge 18/06/2009 n.69, senza opposizioni o reclami.

F.TO IL SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI CAMUGNANO

PROVINCIA DI BOLOGNA

Proposta del 10/09/2015

Delibera n. 74 del 10/09/2015

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015-2017 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246.

Acquisito il parere di regolarità tecnica come di seguito riportato e pertanto inserito nel presente atto;

PARERE di Regolarità Tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1 - D.Lgs. 18/08/2000 n. 267

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Data 10/09/2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa FIORI ELENA