

DELIBERAZIONE N. 13

DATA 29-06-2017

COMUNE DI FARINI

Provincia di Piacenza

oooooooooooo

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITÀ 2017-2019

L'anno **duemiladiciassette** addì ventinove del mese di giugno, alle ore 11:20, nella Sala delle Adunanze, previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, sono stati convocati per oggi i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

MAZZOCCHI ANTONIO	SINDACO	P
DELMOLINO GIORGIO	VICESINDACO	P
POGGIOLI CRISTIAN	ASSESSORE	P

Partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE, DOTT.SSA RUSSO ROSSELLA**, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **MAZZOCCHI ANTONIO – SINDACO**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

- Deliberazione G.C. n. 13 del 29-06-2017

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITÀ 2017-2019

LA GIUNTA COMUNALE

LA GIUNTA

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

ATTESO che l'art. 48 del citato D.Lgs., in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICORDATO che la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

RICHIAMATO, l'art. 19 "pari opportunità" del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14.09.2000;

RILEVATO che l'organizzazione del Comune di Farini vede un equilibrio tra presenza maschie e presenza femminile, e che pertanto il piano non è finalizzato ad un riequilibrio delle disparità in genere ma tale piano deve individuare una serie di misure atte ad agevolare il lavoro femminile, in particolare raccordando il lavoro e il carico familiare;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, così come previsto dall'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

CON VOTI unanimi e favorevoli, espressi per dichiarazione verbale,

DELIBERA

- 1. DI APPROVARE** il Piano di Azioni Positive che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, volto all'organizzazione del Comune di Farini;
- 2. DI STABILIRE** che il Piano ha durata per il triennio 2017 - 2019;
- 3. DI DARE ATTO** che il presente Piano potrà essere oggetto di revisione e di eventuali modifiche;
- 4. DI STABILIRE** che il Piano verrà pubblicato sul sito del comune di Farini ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti;

5. DI PRECISARE che ai sensi della vigente normativa la predisposizione delle azioni di cui all'allegato piano non determinano oneri per il Comune, se non in termini di lavoro e prestazioni realizzate all'interno dei servizi interessati, nonché di altro materiale divulgativo prodotto in economia.

Allegato A) alla delibera n. del

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017 – 2019

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

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 tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)”.

L’art. 8 del D.Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) nasce in un contesto nel quale è stata costante l'attenzione alle tematiche di genere.

Il presente documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "*l'attenzione alle donne*" per passare "*all'attenzione all'organizzazione*" che comprende donne e uomini. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un *cambiamento culturale* sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste nella misura adeguata all'entità dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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.

Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente quindi concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il PAP nel Comune non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile e maschile sono in equilibrio, non solo nelle posizioni di vertice (posizioni organizzative), ma anche nella complessiva organizzazione.

Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI FARINI AL 31 DICEMBRE 2016

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	2	0	0	5
Uomini	2	1	2	0	5
Totale	5	3	2	0	10

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D.Lgs. 267/2000	Donne	Uomini	Totale
Numero	2	2	4

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Il Comune si impegna a porre in essere, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- _ pressioni o molestie sessuali;
- _ casi di *mobbing*;
- _ atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

_ atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

_ promuovere l'ascolto del personale dipendente;

_ effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

_ indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

_ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

_ incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

_ raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

_ diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet, bacheca on line) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

_ diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Il Comune si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

_ accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;

_ monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

_ realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;

_ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;

_ prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

_ individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno del Comune

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con una vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Segreteria generale, servizio personale e stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Letto, confermato e firmato

Il Sindaco

Geom. Antonio Mazzocchi

Il Segretario

Dott.ssa Rossella Russo

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
MAZZOCCHI ANTONIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA RUSSO ROSSELLA

PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio n. 120 da oggi e per **15 giorni** consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U. n. 267/00.

**IL VICESEGRETARIO
COMUNALE**
Dott.ssa ANNA LORENZONI

Farini, li 03-07-2017

ATTESTAZIONI

La presente deliberazione con lettera in data 03-07-2017 - Prot. n. 2951, è stata inviata:

- * ai Capi Gruppo consiliari,
- al CO.RE.CO., su iniziativa della Giunta Comunale.

**IL VICESEGRETARIO
COMUNALE**
Dott.ssa ANNA LORENZONI

Farini, li 03-07-2017

ESEGUIBILITA'

La presente deliberazione è divenuta eseguibile in data 29-06-2017 per dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4, T.U. n. 267/00

IL SEGRETARIO COMUNALE

Farini, li 03-07-2017

DOTT.SSA RUSSO ROSSELLA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____ per decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 3, T.U. n. 267/00 (**10 giorni** dalla pubblicazione).

**IL VICESEGRETARIO
COMUNALE**
Dott.ssa ANNA LORENZONI

Farini, li