



COMUNE DI SERRAMAZZONI

PROVINCIA DI MODENA

C O P I A

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Comunicata ai Capigruppo Consiliari il 03/05/2018Nr. Prot. 6408 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Affissa all'Albo Pretorio il 03/05/2018 |
| <input type="checkbox"/> | Allegati presenti |

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

Nr. Progr. **48**

Data **19/04/2018**

Seduta NR. **13**

Cod. Ente: **CO-36042/L**

L'anno DUEMILADICIOTTO questo giorno DICIANNOVE del mese di APRILE alle ore 09:30 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
RUBBIANI ROBERTO	SINDACO	S
GIANAROLI SIMONE GABRIELE	VICESINDACO	N
CONVENUTI ANDREA	ASSESSORE	S
VENTURELLI MARIA CHIARA	ASSESSORE	S
CIPRIANO MARZIA	ASSESSORE	S
<i>TOTALE Presenti: 4</i>		<i>TOTALE Assenti: 1</i>

Assenti Giustificati i signori:

GIANAROLI SIMONE GABRIELE

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, il Dr. GIAMPAOLO GIOVANELLI.

In qualità di SINDACO, il Dr. ROBERTO RUBBIANI assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

La Giunta Comunale

Premesso che:

- la normativa in materia di pari opportunità, di cui al Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP). Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentato dalla 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 fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In seguito la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra 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 prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- le disposizioni relative alla materia delle pari opportunità (D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006) sono finalizzate a creare, in concreto, le condizioni per una parità sostanziale nell'evoluzione professionale e retributiva delle lavoratrici; in particolare l'obiettivo è di dare effettiva e piena realizzazione alla tutela dei diritti, al di là del mero rispetto formale delle norme legislative, attraverso la progressiva e continua azione di rimozione di tutti gli elementi della disciplina del rapporto di lavoro e di tutti i comportamenti gestionali posti in essere dal datore di lavoro che potrebbero, di fatto, determinare il crearsi di situazioni di oggettiva discriminazione a danno delle lavoratrici stesse;
- l'art. 19 del CCNL comparto Regioni-Enti Locali del 14/9/2000, prevede inoltre che siano definiti, a livello di contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici, concordando in particolare, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, in riferimento a:
 - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- l'art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010 è intervenuto in tema di pari opportunità apportando modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo nello specifico che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno apposito comitato denominato "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificandone le competenze i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume perciò tutte le funzioni previste dalla normativa vigente e dai contratti nazionali di lavoro;

Richiamati:

- l'art. 48 del D.lgs. n. 186/2006;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 19/04/2018

- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità;
- gli artt. 6, 7 e 57 del D.lgs. n. 165/2001;
- la legge 4 novembre 2010, n. 183;

Considerato che:

- presso il Comune di Serramazzoni non è ancora stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il CUG è in fase di costituzione in forma associata per i comuni aderenti presso l'Unione dei Comuni del Frignano;

Preso atto che:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 26.10.2012 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012 - 2014;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 26.11.2015 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015 - 2017;

Dato atto che:

- con il presente provvedimento si intende approvare il P.A.P. – Piano di Azioni Positive del Comune di Serramazzoni per il triennio 2018 - 2020;
- le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere, anche a seguito della nomina del CUG, che potrà integrarlo con ulteriori proposte;
- le azioni proposte nel PAP 2018 - 2020 sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle per genere che ne costituiscono parte integrante;

Visto il Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Serramazzoni, allegato al presente provvedimento, per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che:

- la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;
- sulla presente proposta di deliberazione è stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa, ai sensi dell'art. 49, co. 1 e dell'art. 147 bis, co. 1 del D.Lgs. 267/2000, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

D E L I B E R A

Per le ragioni in premessa indicate e qui integralmente richiamate:

1. di approvare il P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il periodo 2018 – 2020, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante;
2. di dare atto che le azioni del P.A.P. potranno essere modificate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere, anche a seguito della nomina del CUG, che potrà integrarlo con ulteriori proposte;
3. di trasmettere il Piano delle Azioni Positive adottato con il presente atto alle Consigliere di Parità della Provincia di Modena, ai rappresentanti delle OO.SS. di categoria e RSU dell'Ente ed al Comitato Unico di Garanzia una volta nominato;

Inoltre con successiva separata ed unanime votazione

DELIBERA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 19/04/2018

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del Testo Unico n.267/00.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 48 DEL 19/04/2018

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to DR. RUBBIANI ROBERTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DR. GIOVANELLI GIAMPAOLO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE.

Copia della presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal **03/05/2018** al **18/05/2018**, come previsto dall'art.32 comma 1 della legge 18 giugno 2009 n.69 e ai sensi dell'art.124 1° comma T.U. D.Lgs.267/2000.

Contestualmente alla pubblicazione è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art.125 del D.Lgs.267/2000.

Serramazzoni, lì 03/05/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DR. GIOVANELLI GIAMPAOLO

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

E' copia conforme all'originale.

Serramazzoni, lì 03/05/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. GIOVANELLI GIAMPAOLO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

È stata pubblicata nei termini sopraindicati.

È divenuta esecutiva ai sensi dell'Art. 134, comma 4, del D Lgs. 267/2000 dal 14/05/2018.

Addi, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DR. GIOVANELLI GIAMPAOLO

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

E' copia conforme all'originale.

Serramazzoni, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. GIOVANELLI GIAMPAOLO

COMUNE DI SERRAMAZZONI

PROVINCIA DI MODENA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Proposta **41** del **10/04/2018**

Numero Delibera **48** del **19/04/2018**

Settore/Servizio: **SERVIZIO GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE /**

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL TUEL - D. LGS. 267/2000

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 12/04/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to DEGLI ANTONI ANNA RITA

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020



COMUNE DI SERRAMAZZONI
PROVINCIA DI MODENA

**PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2018-2020**

QUADRO NORMATIVO

Di seguito si riporta la normativa di riferimento in merito al “Piano triennale delle azioni positive” e precisamente:

- D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- D.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246”, in particolare l’Art. 48;
- 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";
- D.Lgs 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione”- artt. 7, 54 e 57;
- Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”. La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l’art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
- Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
 - valorizzazione ed ascolto delle persone
 - attenzione ai flussi informativi
 - relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
 - operatività e chiarezza dei ruoli
 - equità nelle regole e nei giudizi;
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D.Lgs. n. 196/2000. L'articolo 7 comma 5 del D.Lgs. n. 196/2000 dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni positive sono definite nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006 articolo 1), come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5/2010 che espressamente chiarisce: "*Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*" (comma 3).

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Serramazzoni ha subito una graduale riduzione.

Il mancato rinnovo del CCNL dal 2010 non ha facilitato il percorso di valorizzazione dei dipendenti. Sebbene la valorizzazione delle persone sia un elemento fondamentale, che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei precedenti trienni i relativi piani delle azioni positive;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa, per quanto possibile, la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi di formazione.

DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI SERRAMAZZONI

Prima di procedere con l'analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per il periodo 2018-2020, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata dei dipendenti del Comune di Serramazzoni.

Al 31.12.2017 il personale dipendente a qualsiasi titolo (tempo indeterminato – determinato) è di n. 41 unità; si tratta di una popolazione in prevalenza femminile: donne 63,41% del totale.

La distribuzione del personale per categoria e genere risulta essere la seguente:

Categoria	Donne	Uomini	Totale	%Donne	%Uomini
B	8	8	16	50%	50%
C	12	3	15	80%	20%
D (compresi art.110)	6	4	10	60%	40%
Totale	26	15	41	63,41%	36,59%

Per quanto riguarda i Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa (compresi art.110), la situazione del personale dipendente risulta essere la seguente:

Categoria	Donne	Uomini	Totale	%Donne	%Uomini
D1	4	2	6	66,67%	33,33%
D3	1	1	2	50%	50%
Totale	5	3	8	62,50%	37,50%

Altra caratteristica rilevata è la distribuzione per fasce di età al 31/12/2017:

1. fascia di età fino a 30 anni: N° 0 unità

- 2. fascia di età da 31 a 40 anni: N° 10 unità
- 3. fascia di età da 41 a 50 anni: N° 7 unità
- 4. fascia oltre 50 anni: N° 24 unità

da cui si desume che il personale è collocato in prevalenza nella fascia di età 4 (oltre 50 anni).

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano triennale il Comune di Serramazzoni, alla luce anche della propria situazione organizzativa interna, nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

AZIONI POSITIVE

Anche in continuità con il piano delle azioni positive 2015 – 2017 si propongono i seguenti ambiti sui quali intervenire e le azioni specifiche da intraprendere nel corso del triennio 2018 - 2020:

Azioni positive:

a) Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico comunale declinato per genere.

Attivazione di un'attività continuativa di analisi, attraverso indagini, studi e statistiche declinate per genere al fine di determinare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Obiettivi specifici:

- Monitorare in modo costante l'organizzazione dell'organico comunale declinato per genere.
- Individuare fasce professionali e/o settori di attività in cui si evidenziano categorie di dipendenti svantaggiate, sottorappresentate o discriminate, attraverso la produzione di elaborazioni statistiche, declinate per genere e per età, inerenti l'organico comunale, con particolare riguardo ai titoli di studio, ai profili professionali ed alle posizioni retribuite.

b) Sviluppo Professionalità.

Fornire opportunità di crescita della professionalità sia al personale maschile che femminile, attraverso le seguenti azioni:

- Fornire risposta ai bisogni formativi del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.
- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli.
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni ed in considerazione del principio di valorizzazione delle risorse interne.

c) Conciliazione dei tempi.

Monitoraggio e analisi delle richieste/concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie.

- Studiare nuove forme di organizzazione dell'attività lavorativa che possano favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in

considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa e compatibilmente con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino (previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali).

- Monitorare la ricaduta delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

d) Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

- Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere per quanto possibile l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate.

e) Benessere organizzativo.

Promozione della cultura di genere in termini di educazione al superamento delle discriminazioni e degli stereotipi, di prevenzione e cura del benessere e della salute in relazione al genere.

- Collaborazione con il Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.
- Programmare attività formative finalizzate alla diffusione della conoscenza delle tematiche relative alla differenza di genere.
- Campagna informativa contro la violenza di genere e sulle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Il presente Piano potrà essere successivamente integrato anche sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Lo stesso sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.