



Comune
di **Argenta**

PROVINCIA DI FERRARA

Deliberazione
n. **50**
del 07-04-2016

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Adozione Piano delle Azioni Positive Triennio 2016-2018 del Comune di Argenta.

L'anno **Duemilasedici** e questo dì **Sette** del mese di **Aprile** in Argenta, nella residenza Comunale, a seguito di invito diramato dal Sindaco e notificato nei termini, si è radunata alle ore **15:30**, la Giunta Comunale

All'appello risultano:

Presenti

Baldini Andrea
Borea Sauro
Chiarini Marco
Cillani Giulia
Pamini Samuela

Assenti

Fiorentini Antonio

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Rita Crivellari

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Baldini Andrea** quale **Vice Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto entro indicato.

Seduta del 07/04/2016
Nr. 50

Oggetto: Adozione Piano delle Azioni Positive Triennio 2016-2018 del Comune di Argenta.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Contenuti delle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. n. 183 del 4 novembre 2010)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 novembre 2011;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii. recante la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Decreto legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;
- art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, in particolare l'art. 7 prevede che " *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozione e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*" e l'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*;
- Circolare 18 novembre 2010 del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali recante le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro – correlato di cui all'art. 28 comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro sottoscritto in data 7 marzo 2011 tra Ministro del Lavoro e Parti Sociali;

Considerato che il sopracitato D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 all'art. 48 prevede:

Gli Enti tra cui i Comuni, 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 sotto rappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. I piani di cui trattasi hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Dato atto che il C.U.G. nominato con D.D. n. 275 del 30.5.2012, risulta tutt'ora in carica e legalmente costituito, anche a seguito del trasferimento di alcuni componenti all'Unione Valli e Delizie dal 1.1.2015;

Vista la proposta di Piano delle Azioni Positive predisposta dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Argenta, in carica, in data 24.3.2016 prot. N. 20160004393, nel rispetto dell'art. 6 del Regolamento sul funzionamento del C.U.G. approvato con G.C. n. 229 del 5.11.2012, inviata alla Consigliera di Parità il 25.3.2016 prot. N. 20160006143;

Preso atto del parere favorevole, formulato con nota assunta al protocollo generale n. 6600 del 5.4.2016, dalla Consigliera di Parità territorialmente competente, presso la Provincia di Ferrara, avvocato Donatella Orioli;

Inteso approvare il Piano suddetto, allegato A) al presente atto, di cui forma parte integrante e sostanziale;

Considerato che il Bilancio di Previsione ed i connessi documenti di programmazione finanziaria 2016-2018 del Comune di Argenta sono in corso di predisposizione e che, con Decreto del Ministro dell'Interno, pubblicato sulla G.U. n. 254 del 31.10.2015, il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2016 è stato differito al 31.03.2016;

Vista la delibera Giunta Comunale n. 145 del 24.09.2015 esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance del Comune di Argenta - Anni 2015-2017" e successive modifiche ed integrazioni con la quale si autorizzano i dirigenti a disporre delle risorse loro assegnate nel PEG 2015-2017 fino all'approvazione del Bilancio di Previsione e PEG/Piano delle Performance 2016-2018 nei limiti delle regole del nuovo ordinamento finanziario dell'"armonizzazione contabile" e quindi anche durante l'eventuale esercizio provvisorio e gestione provvisoria;

Dato atto che nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2016 e del conseguente PEG/Piano performance globalizzato opera ex Lege l'esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 163, comma 3°, del D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamato il combinato disposto dell'art.163 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., commi 1° e 3°;

Preso atto che il dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali responsabile del procedimento attesta, in merito al presente atto:

- Che sono state rispettate le varie **fasi del procedimento** ai sensi della normativa specifica;
- Che nel corso delle diverse fasi del procedimento, è stata verificata l'insussistenza di **situazioni di conflitto d'interessi**;
- Che ci si è attenuti alle **Misure di prevenzione** della corruzione, generali e specifiche previste nel piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore presso l'Ente;

Visto il vigente regolamento di contabilità del Comune di Argenta;

Visto l'art.183 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

Visti il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Dirigente del Settore del Settore Risorse Umane ed Affari generali dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile favorevole espresso dal Dirigente del Settore Programmazione e Gestione finanziaria, attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Dato atto che gli stessi sono allegati alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

A voti unanimi ritualmente espressi;

Delibera

1) Per quanto sopra esposto che qui si intende integralmente riportato, di approvare l'allegato A) alla presente deliberazione "Piano delle Azioni Positive del Comune di Argenta per il triennio 2016-2018 che della presente deliberazione forma parte integrante e sostanziale.

UNANIMAMENTE

Decide di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, stante la necessità di addivenire quanto prima all'approvazione del Piano suddetto per il triennio 2016-2018.

Pareri espressi ex art. 49 D.Lgs. 267/2000

Parere regolarità tecnica: favorevole

f.to in digitale Bertarelli dott.ssa Elena

Parere regolarità contabile: favorevole

f.to Travasoni dott.ssa Patrizia

(Parere regolarità contabile reso in formato cartaceo per un malfunzionamento del sistema)

Allegato A) alla deliberazione n.50 del 07/04/2016

PREMESSE al PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016 – 2018 DEL COMUNE DI ARGENTA

Il Comune di Argenta sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006 SONO I SEGUENTI:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27)
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)

ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DAL D.LGS. N. 150/2009 (ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI):

All'art. 8 "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*", al comma 1, è previsto 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 compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente.

Il Comune di Argenta garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico, per l'accesso alle prestazioni previdenziali, nei percorsi di carriera.

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine il Comune di Argenta:

- Garantisce che la composizione delle Commissioni di Concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle professionalità e delle condizioni di pari opportunità, peraltro già in atto come si evince dal prospetto di seguito riportato;
- Garantisce, a parità di mansioni e inquadramento il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dal Comune di Argenta hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego presso il Comune di Argenta da parte delle donne non incontri ostacoli per le categorie medio-basse. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

tabella 1 Responsabili di strutture di livello non dirigenziale (Cat. D)

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
5	25,00	15	75,00

tabella 2 Posizioni organizzative

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
1	50,00	1	50,00

tabella 3 Dirigenti

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
2	66,67	1	33,33

tabella 4 Part - time

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
1	14,29	6	85,71

INTERVENTI FORMATIVI

L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti. Il Comune di Argenta cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E AGEVOLAZIONI ORARIE

Sono state accolte ad oggi tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part - time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016-2018:

AZIONE 1) Formazione e attività del CUG

Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con partecipazione ad eventi formativi ad hoc.

Privilegiare interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.

Nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente terrà in primaria considerazione le esigenze dei dipendenti anche in part - time, privilegiando le giornate di rientro pomeridiano e l'articolazione dei corsi in due turni con orario 9.00-13.00 e 14.00-18.00 per consentire al personale di partecipare al primo o al secondo turno in base alle esigenze di servizio e personali.

Relativamente alla formazione l'ente si avvarrà della figura della Consigliera di Parità, resasi disponibile ad effettuare la suddetta senza oneri finanziari per l'ente.

AZIONE 2) Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro.

Promozione benessere organizzativo e verifica del codice di condotta. Particolare attenzione verrà data altresì alla stesura del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie.

AZIONE 3) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Sviluppare uno spazio "dedicato" nella rete INTRANET con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del CUG. Conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

Raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale.

Promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

AZIONE 4) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità (orarie e contrattuali) finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Attivare percorsi di sostegno e affiancamento finalizzati al reinserimento di personale assente per lunghi periodi, maternità, malattia o altre problematiche familiari.

Promuovere l'istituto del **TELELAVORO** per le/i dipendenti (con obblighi) che abbiano la necessità di occuparsi in maniera esclusiva di cura ai familiari (vedi .- Contratto Collettivo Decentrato del COMUNE di ARGENTA, sottoscritto per l'avvio di sperimentazioni di Telelavoro in data 5/12/2003, recepito con deliberazione di G.C. n. 244 del 23.12.2003 - D.D. del Comune di Argenta n. 881 del 9.10..2003 con la quale si approvava la proposta di sperimentazione di tecniche e metodologie di telelavoro, il documento programmatico per la realizzazione del progetto e si individuavano i criteri generali per l'attivazione della sperimentazione in oggetto).

Promuovere e favorire forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali.

Il CUG verrà coinvolto sia in materia di formazione che di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente.

FINANZIAMENTO DEL PROGRAMMA CONTENUTO NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le attività contenute nel presente piano non comportano costi diretti da parte dell'amministrazione comunale (es. CUG i cui componenti, non retribuiti *ad hoc*, si riuniscono durante orario di servizio, la formazione a cura della figura della Consigliera di Parità, senza oneri aggiunti, ecc.)

AZIONI POSITIVE DI PARTICOLARE RILEVANZA REALIZZATE NEL PRECEDENTE TRIENNIO

Nel Piano triennale precedente 2013-2015 il Comune di Argenta ha realizzato alcune significative azioni positive quali:

- Conferma della flessibilità oraria giornaliera, con l'obiettivo di favorire l'organizzazione dei tempi vita e dei tempi di lavoro del personale dipendente;
- Realizzazione progetto di Telelavoro riferito a lavoratrice madre che dopo il periodo di astensione obbligatoria post-partum ha ripreso l'attività lavorativa immediatamente, mantenendo nel contempo il rapporto con la prole e fruendo comunque di un emolumento stipendiale non decurtato, oltre che degli emolumenti integrativi previsti dal contratto. Il tutto nel rispetto delle disposizioni normative previste dall'art. 1 del C.C.N.L. degli EE.LL del 14.09.2000. Il progetto suddetto ha avuto pieno apprezzamento sia da parte della lavoratrice che dei rispetti Dirigente e Responsabile di Servizio.

Il contratto di telelavoro ha permesso alla lavoratrice-madre di mantenere in essere il contatto con l'attività lavorativa e nel contempo di assolvere in modo più positivo il ruolo di madre.

- Redazione del Bilancio di genere.

Firmato in digitale
IL VICE SINDACO
Baldini Andrea

Firmato in digitale
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Rita Crivellari

La presente copia composta da n. pagine, è conforme, ai sensi dell'art.18, comma 2, del D.P.R. N.445/2000 ed all'art.23, comma 1 del D.Lgs. n.82/2005, al documento originale sottoscritto con firma digitale, conservato presso questo Ente.
In carta libera per uso amministrativo.

Argenta, il

Il Pubblico Ufficiale

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 21 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico su banca dati del Comune di Argenta.