

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI SALA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE"

Nr. Progr.	7
Data	31/01/2019
Seduta NR.	2
Titolo	1
Classe	9
Sottoclasse	0

L'anno *DUEMILADICIANNOVE* questo giorno *TRENTUNO* del mese di *GENNAIO* alle ore 17:00 convocata con le prescritte modalità, *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>
BASSI EMANUELE	SINDACO	N
RIBERTO ELEONORA	ASSESSORE	S
FANIN PAOLA	ASSESSORE	S
FUOCHI ALESSANDRO	ASSESSORE	S
<i>Totale Presenti: 3</i>		<i>Totali Assenti: 1</i>

Assenti giustificati i signori:

BASSI EMANUELE

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, CICCIA ANNA ROSA.

Il Sig. RIBERTO ELEONORA in qualità di VICESINDACO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE"

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che la Costituzione Italiana prevede:

- all'art. 3 *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.*
- all'art. 4 *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.”*

VISTI:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” che dispone che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del citato decreto che, al comma 2, indica, tra gli scopi delle azioni positive, i seguenti:
 - superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- la direttiva dei Ministri per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23/05/2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che all'art. 2 “Finalità” prevede che le amministrazioni pubbliche debbano svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale, attraverso ogni forma di discriminazione e attraverso l'individuazione e la valorizzazione delle competenze di lavoratrici e lavoratori. La direttiva ha pertanto la finalità di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, il tutto teso a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori delle amministrazioni pubbliche;
- la L. 04/11/2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di

lavoro. “ ed in particolare l’art. 21 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” a mente del quale “Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- la Direttiva 04/03/2011 dei Ministeri per la pubblica amministrazione e l’innovazione e per le Pari Opportunità avente per oggetto “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”, la quale specifica che “Le regioni e gli enti locali adottano, nell’ambito dei propri ordinamenti dell’autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l’attuazione dell’art. 21 della legge n. 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, ne rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida”;

PRESO ATTO inoltre che lo Statuto comunale del Comune di Sala Bolognese prevede quanto segue:

- art. 5. Il Comune promuove le condizioni di pari opportunità tra uomo e donna nell'esercizio delle funzioni istituzionali e nelle responsabilità di gestione dei pubblici servizi.
- art. 6. A tal fine, ciascuno dei due sessi deve di norma essere rappresentato nella misura di almeno un terzo nella nomina dei componenti la Giunta Comunale e negli organi collegiali del Comune, nelle designazioni e rappresentanze del Comune, nelle Istituzioni, nelle Aziende speciali e negli Enti partecipanti.
- art. 7. Il Comune è, inoltre, impegnato per creare le condizioni di pari opportunità nello svolgimento della vita sociale e in tutti i suoi aspetti.

PRESO ATTO che con delibera di Giunta Comunale n. 33 del 24.3.2011, questo Ente ha approvato le linee guida sulla modalità di costituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

CONSIDERATO che con deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 119 del 13/11/2008, è stato approvato il Piano per le Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2009-2011;
- n. 48 del 22/04/2013 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013/2015;
- n. 127 del 10/11/2016 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi che prevede il rispetto del principio di pari opportunità nell’organizzazione delle strutture e delle attività;

ATTESO che il Comune di Sala Bolognese, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

CONSIDERATO che:

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 7 DEL 31/01/2019

- la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive il Piano delle Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio;
- in caso di mancato adempimento, il citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 - comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- le azioni del PAP 2016-2018 attuate sono state monitorate assieme al CUG;
- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RITENUTO di approvare il Piano delle azioni positive predisposto per il triennio 2019-2021 allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale ritenuto meritevole di approvazione, per la cui stesura sono stati raccolti i seguenti dati:

- lavoratori a tempo indeterminato per genere e categoria al 31.12.2018;
- lavoratori a tempo determinato per genere e categoria al 31.12.2018;
- direttori/responsabili di area/settore ai quali sono state conferite le funzioni art. 107 D.Lgs. n. 267/2000, per genere al 31.12.2018;
- ore di formazione per genere e categoria al 31.12.2017 (fonte: tabella 11 conto annuale anno 2017);

DATO ATTO che il presente piano non comporta riflessi diretti o indiretti nella situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001, il D. Lgs. n. 198/2006
- il D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

DATO ATTO che, in applicazione dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e successive modificazioni e integrazioni, è stato acquisito sulla proposta di cui trattasi per entrarne a far parte integrante e sostanziale, il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua in ordine alla regolarità tecnica;

CON voti favorevoli ed unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021 allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 7 DEL 31/01/2019

2. di dare atto che il Presidente del CUG promuoverà e coordinerà le attività proposte nel piano in collaborazione con Segreteria Generale e Dirigenti, Segreteria Organi Istituzionali e Servizio Personale dell'Unione Terred'Acqua;

3. di trasmettere il presente piano al CUG, alla consigliera delle pari opportunità territorialmente competente, alla RSU aziendale ed alle OO.SS..

Inoltre, ricorrendo presupposti di necessità e urgenza,

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

CON voti favorevoli ed unanimi espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 7 DEL 31/01/2019

Letto, approvato e sottoscritto.

IL VICESINDACO
RIBERTO ELEONORA

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA CICCIA ANNA ROSA

Sala Bolognese, Lì 04/02/2019



COMUNE DI SALA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera 7 del 31/01/2019

SERVIZIO PERSONALE (TRATTAMENTO ECONOMICO)

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE"

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N. 267

<p>IL DIRETTORE DELL'AREA INTERESSATA</p>	<p>Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: FAVOREVOLE</p> <p>IL RESPONSABILE DI SERVIZIO</p> <p>Data 29/01/2019</p> <p>VETRUGNO TEODORO</p>
<p>IL DIRETTORE AREA FINANZIARIA E CONTROLLO</p>	<p>Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere:</p> <p>Data</p>

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE"

Piano triennale delle Azioni Positive 2019 – 2021

Premessa

Con Deliberazione di Giunta del Comune di Sala Bolognese n. 127 del 10.11.2016 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 (PAP) così come prescritto dal decreto legislativo n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”.

Con la presente proposta di Piano di Azioni Positive prosegue il lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Sala Bolognese nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Sala Bolognese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal citato D.Lgs. n. 198/2006.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all’art. 48 comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni, sentito il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. n. 198/2006 sopracitato, all’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” (legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 commi 1 e 2), alle lettere d),f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L’organizzazione del Comune di Sala Bolognese vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Con il presente piano l’Amministrazione intende favorire l’adozione delle misure che garantiscono,

nell'ambito delle finalità previste in materia di occupazione femminile, la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, così da rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

Poiché è intendimento dell'Amministrazione che il Piano delle Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, viene individuata una serie di attività che permettano di avviare "concretamente" azioni di tipo integrato al fine di produrre effetti di cambiamento il più possibile significativi nell'Ente, in linea comunque con quanto contenuto nel P.A.P. triennio 2016/2018.

Il piano delle azioni positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione perché il CUG, grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il Comune di Sala Bolognese, con determinazione n. 442 del 28/10/2016 ha individuato i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG); i componenti del CUG rimangono in carica 4 anni.

Il contesto normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministro per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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. n° 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.

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. N° 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo 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 promozioni 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 all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "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.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno anche la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle direttive dell'Unione europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La situazione del personale dipendente in servizio

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, alla data del 31/12/2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori/rici a tempo indeterminato

lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	4	19	2	25
Uomini	3	3	4	10
totale	7	22	6	35

Lavoratori/rici a tempo determinato

lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	3	0	4
Uomini	0	0	0	0
totale	1	3	0	4

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati Direttori di Settore ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, al 31.12.2018, è così rappresentata:

	Direttori di Area a tempo indeterminato – Cat. D	Direttori di Area a tempo determinato – Cat. D

Donne	2	1
Uomini	0	0
Totale	2	1

Si dà 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.

PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021

Linee guida

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e ad ogni altro tipo di azione discriminatoria. 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e o qualsiasi altro genere di disparità.

Nell'ambito delle finalità espresse il CUG, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, propone di adottare il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019 -2021.

Viene in particolare dato rilievo:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'orario di lavoro;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
4. all'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro.

Obiettivi generali

Ci si pone come obiettivi generali:

- promuovere una maggiore parità fra uomini e donne nell'ambiente di lavoro, partendo da azioni positive da attuare all'interno del Comune di Sala Bolognese;
- superamento delle condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie;
- favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/i dipendenti o in essa distaccati/e o comandati/e per uno sviluppo di carriera basato anche su una più forte motivazione professionale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace e allo scopo di procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Il presente piano delle azioni positive tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

- a. dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche);
- b. dall'Amministrazione ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

Interventi programmatici - Azioni positive triennio

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicate le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi.

- A. Informazione
- B. Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
- C. Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo
- D. Formazione
- E. Sviluppo di carriera e professionale

Informazione. Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative. L'Amministrazione intende sostenere la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, così da favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

L'intento è quello di sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità anche attraverso la pubblicazione sul sito web del Comune di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano triennale di Azioni Positive.

Azioni: diffondere le normative e le regole dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e dell'handicap e gestire in modo trasparente ed uniforme l'applicazione delle norme; garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività; promuovere la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive sia attraverso la pubblicazione intranet che attraverso incontri e invio di comunicazioni e documenti in posta elettronica a cura del CUG stesso.

Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Azioni: In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Sala Bolognese applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità,

cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Si cercherà pertanto, nel rispetto delle norme contrattuali, di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare (esempio telelavoro, lavoro continuo). L'obiettivo dell'Ente è quello di 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.

Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi in particolare 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.

L'Amministrazione favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tale problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Il tutto in ottemperanza di quanto previsto dal CCNL 2016/2018 comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018 che al capo III detta indirizzi volti a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare compatibilmente sia con le esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia con le eventuali esigenze del personale, *"anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro."*

Stress da lavoro correlato e benessere organizzativo. Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Obiettivo: favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione. Dare completa attuazione al documento di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale e rilevata attraverso la compilazione di questionari e colloqui per gruppi omogenei, secondo le indicazioni del protocollo INAIL vigente.

Azioni: dovrà essere posta sempre maggiore attenzione al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone.

Nel corso del triennio sarà inoltre effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito. L'impostazione della nuova indagine dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione. Il modello di questionario utilizzato nella precedente rilevazione potrebbe essere rivisto e modificato attraverso un nuovo percorso partecipato o grazie ai contributi dei soggetti che con diverse competenze operano per il miglioramento del benessere organizzativo (CUG, SPP, RLS)

Formazione. Obiettivo: consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente e nei limiti delle previsioni di bilancio, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

Azioni: integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari. Prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove

possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dalla Direzione. L'attività formativa deve consentire anche lo sviluppo della crescita professionale nell'arco del triennio. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Direttore: tutte le richieste convogliano nel piano di formazione triennale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali. I programmi di formazione individuali o di settore devono essere, laddove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Unico Personale di Terred'acqua.

Si riepilogano di seguito le giornate di formazione nell'anno 2017 (Fonte tabella 11 conto annuale anno 2017), divise per genere e categoria giuridica:

Partecipanti	Cat. D	Cat. C	Cat B 3	Cat. B 1	Totale
Donne	8	50	6	0	64
Uomini	1	10	0	2	13
Totale	9	60	6	2	77

Sviluppo di carriera e professionale. Obiettivo: compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.

Azioni: garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza; applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- direzione generale/segreteria generale
- servizio segreteria organi istituzionali
- servizio unico personale Terred'Acqua

DURATA DEL PIANO

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

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente (Consigliera Regione Emilia Romagna) senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. 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 alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

E' compito del CUG articolare e monitorare sulle azioni positive e proporre integrazioni e aggiustamenti nel corso del triennio.

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee il Comitato Unico di Garanzia si propongono iniziative dirette a promuovere azioni/interventi/progetti e quant'altro utile a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche ed il mobbing.

Fonti normative di riferimento

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7 e 48 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 e ss.mm., "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

Legge n. 183 del 4.11.2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità

Legge n. 92 del 28.06.2012 (Legge Fornero-Riforma del mercato del lavoro) art. 4, comma 24 (congedo obbligatorio di un giorno per il padre)

Legge n. 228 del 24.12.2012, art 1 comma 339 (congedo parentale a ore).