



Nr. 158 Reg. deliberazioni

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006)

L'anno **duemiladodici**, questo giorno **ventisette** del mese di **dicembre** alle ore 17:30 in NOVELLARA nella Sede Comunale, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Nominativo	Funzione	Presente/Assente
DAOLI RAUL	Sindaco	Presente
CANTARELLI BARBARA	Assessore	Presente
SALMI YOUSSEF	Assessore	Presente
SANTACHIARA PAOLO	Assessore	Presente
GELOSINI ROBERTO	Assessore	Presente
GHIZZI MARIA	Assessore	Presente

Totale Presenti: **6**

Totale Assenti: **0**

La seduta è presieduta dal Sindaco **Daoli Dott. Raul**.

Assiste alla seduta il Vice Segretario **Rebecchi Dott. Nicola**.

Il presidente, constatata la legalità dell' adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a deliberare sugli argomenti di cui in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, che prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni, ... (omissis) ... predispongano 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;
- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- l'art. 19 del C.C.N.L. Regione – Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto riguarda la consultazione delle consigliere di parità e il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, quale sanzione in caso di mancato adempimento;
- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

PRESO ATTO che, in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 nonché dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre "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";

RICHIAMATA, altresì, la propria delibera n. 146 del 2/12/2008, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2008/2010;

PRESO ATTO:

- che con D.G. n. 131 del 12/12/2007 è stato nominato il Comitato Paritetico Unico per Pari Opportunità e Mobbing del Comune di Novellara;
- che con D.G. n. 43 del 15/03/2011 è stato nominato il Comitato Unico per Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Novellara;

PRESO E DATO ATTO che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2008/2010, ancorché scaduto, è stato regolarmente applicato anche negli anni 2011 e 2012 in attesa di redigere ed approvare il nuovo Piano;

VISTO l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che la dotazione organica alla data odierna può essere rappresentata, distintamente per uomini, donne e posti vacanti, come nel seguente prospetto (dati riferiti ai dipendenti a tempo indeterminato al 27/12/2012):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	20 (83%)	4 (17%)	24
Cat. C	25 (71%)	10 (29%)	35
Cat. B	36 (86%)	7 (14%)	43
Totale	81 (80%)	21 (20%)	102

VISTO il Piano Azioni Positive per il triennio 2013/2015, predisposto dal Comitato Unico per Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Novellara;

RITENUTO lo stesso meritevole di approvazione e che vada trasmesso alla Consigliere provinciale di parità;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, che si allegano al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

CON VOTO UNANIME favorevole legalmente espresso in forma palese;

D E L I B E R A

- 1) DI APPROVARE, così come approva, il Piano Azioni Positive per il triennio 2013/2015, predisposto dal Comitato Unico per Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Novellara, che viene allegato (ALLEGATO 1) alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) DI AUTORIZZARE la trasmissione del suddetto Piano alla Consigliera di Parità della Provincia di Reggio Emilia per le valutazioni di competenza;
- 3) DI DISPORRE che, in conformità all'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001, copia della presente Deliberazione venga trasmessa alla Rappresentanza sindacale dell'Ente;
- 4) DI DICHIARARE, con separata votazione unanime, il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi del TUEL, stante l'urgenza dell'applicazione delle misure previste dal Piano.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2013-2015

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.00 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente 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 nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

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

1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;

7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno e all'esterno dell'organizzazione;

9) più in generale, favorire una visione delle diversità come risorsa, ed educare al rispetto dei diritti umani, della legalità e di una cultura di pace tra le varie comunità presenti sul territorio;

10) organizzare, in occasione della Festa della Donna (8 marzo), in collaborazione con Associazioni presenti sul territorio comunale, iniziative ed eventi culturali dedicati in particolare alle donne.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Novellara non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue (dati riferiti ai dipendenti a tempo indeterminato al 27/12/2012):

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	20 (83%)	4 (17%)	24
Cat. C	25 (71%)	10 (29%)	35
Cat. B	36 (86%)	7 (14%)	43
Totale	81 (80%)	21 (20%)	102

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a creare momenti di confronto e conoscenza tra le donne e gli uomini delle diverse comunità presenti a Novellara.

Le azioni positive

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la Legge n. 125/1991 e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa attraverso la Legge n. 53/2000 sui congedi parentali.

Nel Comune di Novellara, l'attenzione alle tematiche di pari opportunità è stata, fino alla fine del 2007, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle azioni.

In questo contesto, si citano i seguenti interventi:

- 1) Corresponsione alle lavoratrici e ai lavoratori in assenza obbligatoria per maternità e paternità del salario accessorio per intero (escluse le indennità erogate sulla base della presenza in servizio);
- 2) Agevolazione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in seguito ad eventuale richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori:
 - per esigenze di cura dei familiari che lo necessitano (minori, anziani, disabili, eccetera);
 - al rientro dell'assenza per maternità o per paternità;
- 3) Cancellazione delle soglie inferiori a quella massima contrattualmente prevista del 25% di contratti a tempo parziale per ogni categoria giuridica.

Successivamente e con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 12/12/2007, l'Amministrazione Comunale ha nominato il "Comitato Paritetico Unico per Pari Opportunità e Mobbing".

Con Delibera di Giunta n.43 del 15/03/2011 è stato nominato il "Comitato Unico per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che recependo l'art. 21 della Legge 183 del 4/11/2010, 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.

L'Amministrazione Comunale e Comitato Unico per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con il Piano delle azioni positive, intendono programmare e realizzare interventi al fine di:

- 1) Rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI;
- 2) Effettuare una rilevazione quantitativa periodica del personale per genere e per aree;
- 3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:
 - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- 4) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- 5) Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 6) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....

Tali personalizzazioni di orario dovranno comunque essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- 7) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

Si allegano di seguito le Tabelle 1 e 2 contenenti l'elencazione delle iniziative previste per il triennio di riferimento.

**TABELLA 1: DETTAGLIO RELATIVO ALLE AZIONI POSITIVE
CHE IL COMUNE DI NOVELLARA INTENDE INTRAPRENDERE PER IL TRIENNIO 2013/2015**

PROGETTO	TARGET	AZIONE POSITIVA	UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI	COSTI PREVENTIVATI E FONTI DI FINANZIAMENTO	TEMPO PREVISTO
1. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.	1. Lavoratrici / lavoratori del Comune di Novellara	1. Monitorare e salvaguardare le temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze del Servizio di appartenenza. 2. Monitorare le richieste di congedo parentale dei dipendenti, come previsto dal D.lgs 151/2001 (ex 53/2000) 3. Salvaguardare e valorizzare le opportunità formative di coloro che utilizzano il part-time o altre forme di flessibilità	11. Ufficio Unico del Personale 2. Responsabili di Settore / Servizio 3. Responsabili di Settore / Servizio	Nessuno	Triennio di riferimento del Piano
2. Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti.	1. Lavoratrici / lavoratori del Comune di Novellara	1. Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini 2. Promuovere la partecipazione delle donne ad iniziative di formazione interna ed esterna (corsi di aggiornamento, formazione,...) 3. Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano di ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini.	1. Ufficio Unico del Personale 2. Responsabili di Settore / Servizio 3. Responsabili di Settore / Servizio	Nessuno	Triennio di riferimento del Piano

		4. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità	4. Responsabili di Settore / Servizio		
3. Progetto "Nessuno escluso"	<i>Si veda la TABELLA 2</i>	1. Creare momenti di confronto e conoscenza tra le donne delle diverse comunità presenti a Novellara	1. Staff dell'Assessorato alla Partecipazione del Comune di Novellara		Triennio di riferimento del Piano
	2.Cittadinanza	2. Creare occasioni di scambio e di conoscenza per una convivenza più civile e pacifica tra i popoli anche attraverso la condivisione di tutte le feste delle diverse comunità presenti sul territorio novellarese	2. Ufficio Relazioni col Pubblico		
	3.Cittadinanza	Divulgare la conoscenza dei diritti civili : consegna carta dei valori del comune di Novellara tradotta in 10 lingue. Pubblicate sul sito e consegnate a tutti i nuovi cittadini stranieri, compresi coloro che acquisiscono la cittadinanza italiana	3.Ufficio Stato civile e URP	<i>nessuno</i>	Triennio di riferimento del Piano
	4.Donne straniere	4.Corsi di alfabetizzazione lingua italiana e corsi gratuiti per patente a donne straniere. Viene fornito in entrambi i casi servizio di babysitteraggio	4. Ufficio Relazioni con Pubblico	20.000. Vi è una parte di cofinanziamento regionale	

TABELLA 2: progetto Nessuno Escluso (iniziative confermate per il 2013)

Iniziativa	Data	Argomento	Target	Partecipanti
1 Servizi di intermediazione culturale	2013	Traduzione documento informativi, attività di partecipazione e accompagnamento ai principali servizi del territorio	Cittadini stranieri 17,5% popol. residente	-
2 Corso di intreccio della paglia	2013	Corso rivolto principalmente alle donne. Realizzazione borse di paglia intrecciata	Cittadinanza	Max 20
3 Corso alfabetizzazione giovani donne	2013	Corso di alfabetizzazione e di condivisione valori storici e culturali	Donne straniere residenti nelle frazioni	20
4 Settimana donna	2013	Settimana dedicata alla festa della donna con pranzo al tempio sikh	Cittadinanza	-
5 Educatore di strada	Febbraio 2013	Progetto che si propone di operare sul territorio incentivando iniziative di promozione sociale, inclusione, nuovi stili di vita e di consumo	Bambine, bambini, donne	

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco

Daoli Dott. Raul

Il Vice Segretario

Rebecchi Dott. Nicola

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio On-Line dal _____ per 15 giorni consecutivi ai sensi del 1° comma dell' art. 124 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 e per gli effetti dell' art. 32, c.1 L. 69/2009 e s.m.i. e norme collegate.

Li, _____

Il Vice Segretario Comunale

Rebecchi Dott. Nicola

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza di termini ai sensi del 3° comma dell' art. 134 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000, per essere stata pubblicata all' Albo Pretorio On-Line per 10 giorni consecutivi, senza rilievi, a decorrere dal _____ ovvero per essere stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell' art. 134 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000, comma 4°.

Li, _____

Il Vice Segretario Comunale

Rebecchi Dr. Nicola