



CASTEL D'AIANO
CASTEL DI CASIO
CASTIGLIONE DEI PEPOLI
GAGGIO MONTANO
GRIZZANA MORANDI
MARZABOTTO
MONZUNO
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO
VERGATO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE

Nr. 8

Data 15/02/2016

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'anno duemilasedici, questo giorno quindici del mese di febbraio alle ore 15:00, convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta.

All'appello nominale risultano presenti:

SINDACI	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Argentieri Salvatore	Assessore	P	
Brunetti Mauro	Assessore	P	
Fabbri Maurizio	Assessore		A
Franchi Romano	Assessore	P	
Gnudi Massimo	Assessore	P	
Leoni Graziella	Assessore	P	
Mastacchi Marco	Assessore	P	
Santoni Alessandro	Assessore	P	
Tanari M. Elisabetta	Assessore	P	

Presenti n. 8

Assenti n. 1

Partecipa ed assiste il **Segretario Direttore** Dott. Pieter J. Messino'.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Presidente**, Romano Franchi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che:

- la legge del 10.04.1991, n. 125 detta disposizioni in materia di "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;
- la legge del 17 maggio 1999, n. 144, in particolare all'articolo 47, comma 1, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- il decreto legislativo del 23.05.2000 n. 196 ad oggetto " 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, in particolare, all'art. 7, comma 5, prevede l'obbligo per le Amministrazioni Pubbliche di adottare il piano triennale di azioni positive per la piena realizzazione degli obiettivi di parità e pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra lavoratori e lavoratrici con il divieto di procedere a nuove assunzioni in mancanza di tale piano;

Richiamato l'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 il quale dispone che "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in 'azioni positive' a favore delle lavoratrici".

Dato atto che:

- il 15 giugno 2006 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 198 dell'11.4.2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", un testo unico che raccoglie e riorganizza tutti i provvedimenti e le normative esistenti nella legislazione italiana in materia di parità e pari opportunità, strumento indispensabile per chi opera nell'ambito della pubblica amministrazione, del lavoro, delle attività produttive, del diritto di famiglia, e per tutte le cittadine che vogliono conoscere i loro diritti;
- l'art. 48, del citato d. lgs.198/2006 prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e della Legge n. 125/1991;

Vista la direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha l'obiettivo di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari

opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ed in particolare:

- l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- l'adozione di piani triennali di pianificazione di azioni concrete;
- un'organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- l'adozione di politiche di reclutamento e gestione del personale volte a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità ed a promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali;
- la costituzione dei C.P.O. (Comitati pari opportunità) ove non ancora esistenti ed il rafforzamento del ruolo degli stessi ove già costituiti;
- l'adozione di modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini, anche garantendo la partecipazione delle dipendenti a corsi di formazione ed aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza.

Considerato che:

- le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - o condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
 - o uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
 - o valorizzazione delle caratteristiche di genere.
- le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2016-2018, allegato in schema alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuta la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.LGS. n. 267/2000;

Dato atto che la presente deliberazione è corredata dal previsto parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica non necessitando di quello contabile, nonché del parere di conformità espresso dal Segretario Direttore ai sensi dell'art. 49, T.U.E.L. D.Lgs 267/2000;

Visti:

- la Legge 125 del 10.04.1991;
- il D.Lgs 198 del 11.04.2006 Direttiva 23 maggio 2007;
- Art.21 della Legge n.183/2010;
- Legge 07.08.1990,n.241;
- Lo Statuto

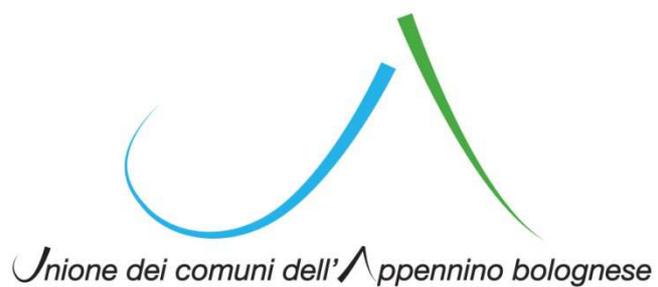
Con voti unanimi espressi nelle forme previste dalla Legge;

DELIBERA

Di approvare il “Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2016-2018”, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Di assicurare la massima pubblicizzazione al Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2016-2018, anche tramite la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente;

DI DICHIARARE, con voto unanime favorevole la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma del D.Lgs del 18/08/2000, n. 267.



*CASTEL D'AIANO
CASTEL DI CASIO
CASTIGLIONE DEI PEPOLI
GAGGIO MONTANO
GRIZZANA MORANDI
MARZABOTTO
MONZUNO
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO
VERGATO*

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Approvato con delibera di Giunta dell'Unione n.
Aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. /

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Relazione introduttiva

L'organizzazione dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese registra 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. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è fortemente condizionata dal percorso di attuazione del programma di riordino territoriale ed istituzionale di cui alle L.r. nr. 21/2012 e nr. 12/2013 che ha comportato un aumento esponenziale del personale trasferito e/o comandato all'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese da parte dei Comuni aderenti.

Unione

tot.	U.	D.
t.i.	14	8
flessibili	2	1
comando	5	4
tot.	21	13
categoria	U.	D.
D	12	2
C	8	11
B	1	0

Istituzione Servizi Sociali Educativi e Culturali

	U.	D.
ti	2	41
flessibili	0	11
comandi	1	9
tot.	3	61
categoria		
D	3	18
C	0	8
B	0	35

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

APO

U.	D.
9	5

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 complessivamente (Unione ed Istituzione) non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Direttore-Segretario, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, promuovendo, laddove possibile, il ruolo del Servizio di Formazione Professionale Permanente dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile: tutte le richieste convogliano al Direttore, al quale è attribuito un unico centro di costo per la gestione dei vari corsi formativi.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti i percorsi formativi residenziali saranno organizzati in orario di servizio e, comunque, compatibili con gli orari delle lavoratrici part-time.

Riferimenti legislativi

- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Art. 57, D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246".

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiare.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Comitato Pari Opportunità

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, verrà istituito il Comitato Pari Opportunità.

Codice di condotta contro le molestie sessuali

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, al fine di conciliare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un temperamento

fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, anche attraverso l'introduzione e la sperimentazione di nuove forme di orario flessibile.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare le sedi più opportune di lavoro (in relazione alla situazione territoriale dell'Ente e dei Comuni aderenti) nonché tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. Il Direttore Operativo assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, valutando nel contempo la percorribilità applicativa di ogni istituto contrattualmente previsto per assicurare il contemperamento delle esigenze delle lavoratrici con quelle di servizio.

Partecipazione agli organi collegiali

L'Unione assicura la presenza femminile in tutte le commissioni tecniche a vario titolo istituite nella misura almeno di 1/3, laddove possibile. In caso contrario, l'atto di nomina dell'organismo collegiale dovrà adeguatamente motivare la scelta effettuata.

Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

L'Unione assicura la conoscenza e la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, promuovendone la consapevolezza e sensibilizzando il personale, anche attraverso un'indagine conoscitiva sui bisogni, le esigenze ed i suggerimenti proposti dai dipendenti sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Pari Opportunità provvederà all'analisi dei dati.

Uffici coinvolti

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

- Direttore Segretario
- Conferenza dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, e costituisce uno strumento dinamico, suscettibile di continuo aggiornamento anche a seguito dell'analisi dei pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti formulati da parte del personale dipendente.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
DELL'UNIONE DEI COMUNI DELL'APPENNINO BOLOGNESE N° 8/2016**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Romano Franchi

Il Segretario Direttore

Dott. Pieter J. Messino'

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'articolo 3 del D.lgs 12 dicembre 1993, n. 39 e l'articolo 3bis, comma 4bis del Codice dell'amministrazione digitale.