



# COMUNE DI BERTINORO

PROVINCIA DI FORLÌ - CESENA

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>N. 50</b>	<b>seduta del 18/04/2012</b>
NA/ss _____	

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012/2014 PREVISTO DAL D.LGS. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246”.**

L’anno **Duemiladodici (2012)**, addì **diciotto (18)** del mese di **Aprile**, alle **ore 14:00** alla sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** nelle seguenti persone:

**ZACCARELLI NEVIO**  
**BERNAROLI GIORGIO**  
**CAPUANO MIRKO**  
**GIANGRASSO MORIS**  
**ARGELLI FRANCESCA**

Sindaco  
Vice Sindaco  
Assessore  
Assessore  
Assessore

PRESENTE	ASSENTE
<b>SI</b>	
<b>SI</b>	
<b>SI</b>	
<b>SI</b>	
<b>SI</b>	

Con la partecipazione del **SEGRETARIO GENERALE GIANCARLO INFANTE**

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull’oggetto sopra indicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la allegata proposta di delibera,

VISTO il parere reso ex art. 49 – comma 1 – D.Lg.vo 267/2000:

- sotto il profilo della regolarità tecnica *favorevole* in data 18.04.2012 del Capo Settore Finanziario;

A VOTAZIONE unanime e palese,

**D E L I B E R A**

1. di approvarla a tutti gli effetti,  
altresi, per l'urgenza di procedere
2. pure con voto unanime e palese

**D E L I B E R A**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000.

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs. 198/2006, ad oggetto “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, è previsto che tutte le amministrazioni dello Stato, anche ad Ordinamento autonomo, le Province i Comuni e gli altri enti pubblici non economico progettino ed attuino specifici “Piani di Azione Positive”;

Precisato che la Direttiva 23/05/2007 “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 amministrazione a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto della delibera della Giunta Comunale n. 10 del 25/01/2012 e della conseguente determina del Responsabile del Settore Finanziario n. 74 del 05/04/2012, con le quali rispettivamente si dettano degli indirizzi sul funzionamento del C.U.G. dell'Ente, e si nomina il citato comitato;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2014 predisposto dal Settore Finanziario, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Considerato che lo stesso testo è stato posto all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU interna con la nota prot. n. 5155 del 06/04/2012, e che al momento non sono pervenute proposte di modifica e/o integrazione al testo proposto;

Preso atto del verbale dell'incontro del C.U.G. del 16 aprile 2012, con il quale lo stesso comitato approva il testo proposto dall'Amministrazione, considerandolo come “base di partenza” da potenziare/integrare nel momento in cui si rivelassero necessarie ulteriori azioni che potrebbero portare all'ottenimento di risultati più incisivi;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D. Lgs. 01/04/2006 n. 198;

Visto il parere favorevole in ordine alla proposta di deliberazione presente, rilasciato dal Responsabile del Settore Finanziario in merito alla regolarità tecnica;

#### DELIBERA

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso al presente atto;
2. di approvare l'allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2012 – 2014, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”
3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di rettifica ed integrazione del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dall'Amministrazione, dalle Organizzazioni Sindacali, dal CUG, e da ogni altro stakeholder interessato all'attuazione del suddetto piano;
4. Di trasmettere copia della presente all'Assessore alle Pari Opportunità, alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U. Interna;
5. Di incaricare l'Ufficio Personale a dare la massima informazione in merito all'adozione della presente ai dipendenti del Comune di Bertinoro.

Si suggerisce l'immediata eseguibilità del presente atto.

**ALLEGATO "A"****PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012-2014****(PIANO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. .... DEL .....)****PREMESSA**

La "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23.05.2007 scritta dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dalla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità sottolinea che:

*"... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche.*

*La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.*

*Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. ..."*

Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, strumento ormai comunemente adottato per la realizzazione dell'azione amministrativa.

Il Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (ai sensi dell'articolo 6 della Legge. 28 novembre 2005, n. 246), prevede all'art. 48 che " ... *le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni [...] 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, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.*"

**Alcuni scopi della legge sono, in sintesi:**

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi. L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Con il presente Piano delle Azioni Positive il Comune di Bertinoro intende favorire l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare, con particolare riferimento:

- ✦ ad un'indagine sul benessere organizzativo;

- ✦ alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- ✦ agli orari di lavoro;
- ✦ all'individuazione di iniziative di comunicazione/informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità del lavoro;
- ✦ al sostenimento del nuovo Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, previsto dall'art. 21 del Collegato al Lavoro, sostenendo e supportando le iniziative che il comitato intende porre in essere.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutti di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

## ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La predisposizione del Piano non poteva ovviamente prescindere da un'analisi su:

- ✦ la realizzazione di quanto indicato nel precedente piano triennale delle azioni positive
- ✦ la dimensione dell'ente da un punto di vista organica
- ✦ l'entità della presenza di personale femminile/maschile e la sua distribuzione nelle varie categorie

La dotazione organica del Comune di Bertinoro prevede 54 posti suddivisi in 5 Settori (Settore Amministrativo, Settore Finanziario, Settore Polizia Locale, Settore Tecnico LL.PP. ed Attività Economiche, Settore Tecnico Urbanistica).

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/03/2012 (42 dipendenti, compresi i Responsabili di Settore) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
<b>Donne</b>	12 (di cui 1 part-time)	14	1 (part-time)	27
<b>Uomini</b>	3	6	6	15
<b>Totale</b>	15	20	7	42

A tale situazione va aggiunto il Segretario Comunale (Uomo).

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

Lavoratori	Donne	Uomini	Totale
<b>Numero</b>	4	1	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 non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Si rileva una bassa percentuale di incarichi di Posizione Organizzativa con Responsabilità di Settore, con riferimento al numero degli uomini rispetto alle donne. Le donne con tale incarico rappresentano infatti l'80,00% del personale incaricato.

Altro fattore estremamente significativo è che i due part-time al momento presenti nel comune sono ricoperti da donne.

Complessivamente, l'organizzazione del Comune di Bertinoro vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare alle politiche di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, ma anche all'attivazione di strumenti atti a promuovere le reali pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica.

## **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 dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”
- ✦ Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007.

## **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 rappresentate, attraverso l'operato del Comitato delle Pari Opportunità e la predisposizione del Codice di condotta contro le molestie sessuali;
2. favorire politiche l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

### **Orario di lavoro**

Per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione Comunale, l'Ente assicura, laddove possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, per tutelare particolari necessità di tipo familiare o personale, sono previste articolazioni orarie diverse e/o temporanee, che sono di man in mano valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Sono infine previsti anche percorsi per tutelare il mantenimento e la concessione del part-time dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare ulteriori tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare e personale.

Soggetti coinvolti: Responsabili dei Settori, Ufficio Personale, Organizzazioni sindacali

Periodo di realizzazione: Triennio 2012 – 2014

### **Indagine conoscitiva sui bisogni del personale**

Per migliorare la qualità delle condizioni organizzative interne è prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale sui temi delle pari opportunità, del mobbing e della sicurezza negli ambienti di lavoro. A tal fine sarà predisposto un questionario dal quale dovranno emergere bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale in riferimento ai temi appena citati.

Soggetti coinvolti: C.U.G, Responsabili dei Settori, Ufficio Personale, Organizzazioni Sindacali

Periodo di realizzazione: Anni 2012 e 2013

### **Gestione delle risorse umane**

Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc...) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra le donne e gli uomini. In particolare dovrà essere assicurato che:

- ✦ in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- ✦ nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione;
- ✦ sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, ecc...) mediante l'adozione di misure di accompagnamento;
- ✦ sia favorita la concessione di permessi di studio al fine di favorire una riqualificazione professionale del personale

Soggetti coinvolti: Responsabili dei Settori

Periodo di realizzazione: Triennio 2012 – 2014

### **Informazione e formazione del personale sulle pari opportunità, sul mobbing e sulla sicurezza negli ambienti di lavoro**

Per facilitare la diffusione delle azioni positive sopra riportate, ed aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche di cui trattasi, è previsto un adeguamento del sito internet comunale e l'invio di e-mail ai dipendenti, contenenti gli intendimenti ed i risultati raggiunti nell'applicazione delle azioni positive di cui trattasi.

Soggetti coinvolti: Responsabile del Settore Finanziario, C.U.G.

Periodo di realizzazione: Triennio 2012 - 2014

### **Sostenimento delle attività del C.U.G.**

E' intenzione dell'Amministrazione sostenere e valorizzare il buon funzionamento del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Lo stesso dovrà garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne nonché contrastare fenomeni di mobbing, come previsto dall'art. 21 del Collegato al Lavoro. Tale organo 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 ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale della amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

A tal fine l'Amministrazione metterà a disposizione di tale organo spazi, strumenti, informazioni e supporto organizzativo. Constatato, inoltre, che trattasi di un organismo di recente istituzione è ferma intenzione dell'Amministrazione di programmare e gestire un percorso di formazione per i componenti del comitato, finalizzato a far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo.

Soggetti coinvolti: Responsabile del Settore Finanziario, Capi Settore, C.U.G.

Periodo di realizzazione: Triennio 2012 - 2014

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano, sottoposto al parere della RSU aziendale, dell'Assessore alle Pari Opportunità ed al CUG, e successivamente approvato dalla Giunta Comunale, ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poter procedere quando necessario ad un suo aggiornamento. Lo scopo è ovviamente quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico ed effettivamente efficace.

Occorre quindi dare la massima pubblicità a questo documento rendendolo reperibile sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti, per tutto il periodo di vigenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
ZACCARELLI NEVIO

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
GIANCARLO INFANTE

---

Visto:                   IL CAPO SETTORE FINANZIARIO  
  Dr. Andrea Nanni

---

---

**PUBBLICAZIONE (art. 124, comma 1, D.Lgs. n. 267/00)**

Della suesesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione all'Albo Pretorio

il giorno ..... per giorni .....**15**..... consecutivi.

ρ Comunicata alla Prefettura il ..... prot. n. ....  
(art. 135, comma 1, D.Lgs. n. 267/00)

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
GIANCARLO INFANTE

---

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che della presente deliberazione è stata data pubblicazione all'Albo Pretorio per gg. 15 dal ..... al ..... (N. .... di Reg.)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il .....

Bertinoro,

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
GIANCARLO INFANTE