

**COMUNE DI SALA BAGANZA**  
*Provincia di Parma*

---

Deliberazione      GIUNTA COMUNALE      N. 43 del 26/03/2012

---

ORIGINALE

OGGETTO

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012-2014 - D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N.246"**

---

L'anno duemiladodici addi ventisei del mese di Marzo alle ore 18:00 nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti i Sigg.:

		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
MERUSI CRISTINA	Sindaco	X	
LEONI CARLO	Vice Sindaco	X	
SPINA ALDO	Assessore	X	
VIGNALI NORBERTO	Assessore	X	
CARPENA GABRIELE	Assessore	X	

Presenti n. 5 Assenti n. 0

Partecipa alla adunanza Il Sig. PASTORE DOTT. FELICE ANTONIO in qualità di Segretario Comunale.

---

La Sig.ra MERUSI CRISTINA nella sua qualità di Sindaco constatato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita a discutere e a deliberare sull'oggetto sopraindicato, il cui testo è riportato nel foglio allegato.



**COMUNE DI SALA BAGANZA**  
*Provincia di Parma*

---

**Deliberazione      GIUNTA COMUNALE      N. 43 del 26/03/2012**

---

**LA GIUNTA COMUNALE**

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246”, il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014 e ritenuto meritevole di approvazione;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000 (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

VISTA la legge n.448/2001;

VISTO il D. Lgs. n. 198/2006;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art.49 comma 1 dal Responsabile del Servizio Personale;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile ai sensi dell'art.49 comma 1 dal Responsabile del Servizio Finanziario;

CON voti favorevoli espressi in forma palese;

**DELIBERA**

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2012 – 2014, allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246”;
2. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Parma;
3. di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. 01/04/2000.

DELIBERA altresì, con votazione separata, di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del TUEL approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.



**COMUNE DI SALA BAGANZA**  
*Provincia di Parma*

---

**Deliberazione      GIUNTA COMUNALE      N. 43 del 26/03/2012**

---

All'originale dell'atto è allegato il documento "Piano Azioni Positive 2012-2014".

Si esprime parere FAVOREVOLE sulla regolarità tecnica della proposta.

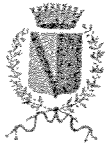
Sala Baganza li 22/03/2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
PASTORE DOTT. FELICE ANTONIO

Si esprime parere FAVOREVOLE sulla regolarità contabile della proposta.

Sala Baganza li 22/03/2012

IL RESPONSABILE A.E.F.  
FAVILLI RAG. ROBERTA



**COMUNE DI SALA BAGANZA** segretario comunale  
*PROVINCIA DI PARMA* (Dott. Felice Antonio Pastore)

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2012 – 2014 – art. 48 D.Lgs. 198/06**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 “codice della pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.LGS 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Sala Baganza armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

**PREMESSA**

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”, e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2011, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI TOT. N. 35**  
**DONNE N. 22**  
**UOMINI N. 13**

**OBIETTIVI DEL PIANO**

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanti riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

In tale ambito l'Amministrazione Comunale di Sala Baganza intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore dei propri lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

## **AREE TEMATICHE – OBIETTIVI**

### **1) *Sensibilizzazione, informazione comunicazione sulle Pari Opportunità:***

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici.
- Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

### **2) *Formazione ed aggiornamento:***

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente.
- Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione.
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

### **3) *Conciliazione tempi di vita e di lavoro.***

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

### **4) *Assunzioni.***

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei

dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

*5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.*

◦ Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

◦ Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

**DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2012-2014).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento



**COMUNE DI SALA BAGANZA**  
***Provincia di Parma***

---

**Deliberazione      GIUNTA COMUNALE      N. 43 del 26/03/2012**

---

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Presidente  
MERUSI CRISTINA

Il Segretario Comunale  
PASTORE DOTT. FELICE ANTONIO

---

**PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 gg. a partire da oggi 10/04/2012 e trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. n. 267/2000.

Addì, 10/04/2012

IL MESSO NOTIFICATORE

---

**VISTI GLI ATTI D'UFFICIO SI ATTESTA / ESECUTIVITA'**

che la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 - comma 4 - del TUEL - D.Lgs.n. 267/2000) il giorno 26/03/2012.

Sala Baganza, 26/03/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE  
PASTORE DOTT. FELICE ANTONIO

---