

## **DELIBERA DI GIUNTA DELL'UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE**

**ATTO N. 2 ANNO 2021**

**SEDUTA DEL 21/01/2021 ORE 11:30**

**OGGETTO: COMUNI DI COLLECCHIO E SALA BAGANZA – PIANO UNICO  
TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 -  
DETERMINAZIONI IN MERITO**

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventuno** del mese di **Gennaio** alle ore **11:30** nella Sede Municipale di Collecchio, in seguito a regolare convocazione del Presidente, si è riunita la Giunta dell'Unione.

ALL'APPELLO RISULTANO:

<b>ASSESSORI</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>PRESENTI</b>	<b>ASSENTI</b>
DALL'ORTO SIMONE	PRESIDENTE	X	
SPINA ALDO	VICEPRESIDENTE	X	
FRIGGERI DANIELE	ASSESSORE	X	
GALLI MARISTELLA	ASSESSORE	X	
LEONI ELISA	ASSESSORE	X	

Assiste Il Segretario Generale DOTT. ADOLFO GIUSEPPE DINO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il presidente SIMONE DALL'ORTO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## **DELIBERA N. 2 DEL 21/01/2021**

**OGGETTO:** COMUNI DI COLLECCHIO E SALA BAGANZA – PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 - DETERMINAZIONI IN MERITO

### **LA GIUNTA DELL'UNIONE**

RICHIAMATA la delibera di Consiglio dell'Unione n. 12 del 27/7/2012 con la quale viene recepita, con decorrenza 1° agosto 2012, la funzione relativa al servizio personale conferita all'Unione Pedemontana Parmense dai Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo;

VISTA la Convenzione per il conferimento di funzioni compiti e attività di gestione del personale tra i Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo e l'Unione Pedemontana Parmense;

VISTO in particolare l'art. 2 della succitata convenzione relativamente alle attività e compiti conferiti al Servizio Personale Unificato dell'Unione Pedemontana Parmense;

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, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

*“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”*

CONSIDERATO CHE:

- in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*- e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

- direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazioni di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

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;

CONSIDERATO che le pubbliche amministrazioni devono rivestire un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione effettiva del principio di cui sopra e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale interpretando gli istituti anche di natura contrattuale al fine di agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

DATO ATTO che il Comitato Unico di Garanzia risulta costituito con delibera di Giunta dell'Unione n. 18 dell'11/3/2011;

VISTA la delibera di Giunta Unione n. 65 del 03/11/2020 con la quale:

a) sono stati nominati, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 e s.m.i., i sottoelencati dipendenti quali componenti del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui alla delibera di Giunta Unione n. 18 dell'11/3/2011, in rappresentanza delle Amministrazioni sottoriportati:

- D.ssa Setti Antonella – Responsabile titolare PO del Comune di Collecchio;
- D.ssa Pecorari Carlotta – Responsabile titolare PO del Comune di Montechiarugolo;
- Dott. Monti Antonio – Responsabile titolare PO del Comune di Felino;
- D.ssa Muzzi Cristina – Responsabile titolare PO del Comune di Sala Baganza;

b) si è preso atto delle seguenti designazioni effettuate dalle OOSS

Nota OS FP CGIL – prot. n. 13139 del 22/08/2020

- Sig.ra Gigli Sonia – dipendente del Comune di Felino
- Sig. Chiesa Luigi – dipendente dell'Unione Pedemontana Parmense;

Nota OS CISL FP – prot. n. 15813 dell'08/10/2020

L'organizzazione Cisl ha comunicato che per quanto riguarda la materia oggetto, al momento, per CISL FP, il Comitato Unico di Garanzia si può costituire e attivare la propria piena efficacia esecutiva attraverso le nomine sino ad oggi effettuate; CISL FP, si riserva la possibilità e il diritto di provvedere in futuro a nomine integrative del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Pedemontana Parmense;

Nota OS CISL FP – prot. n. 16207 del 14/10/2020

• Sig.ra Predieri Francesca – dipendente del Comune di Montechiarugolo  
dando atto che non risultano pervenute ulteriori designazioni o comunicazioni di altre OOSS riferite a designazioni per il CUG Unico di cui alla delibera di Giunta Unione n. 18/2011;

CONSIDERATO che l'Unione Pedemontana Parmense, anche a seguito del conferimento in Unione delle funzioni relative al servizio personale ed istituzione di un ufficio unico del personale tra l'Unione Pedemontana Parmense ed i Comuni ad essa aderenti, ha avviato un percorso per l'omogeneizzazione di metodologie e comportamenti tra Unione e Comuni;

VERIFICATA la situazione e validità temporale dei Piani Triennali Azioni Positive dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Felino, Sala Baganza, Traversetolo e Montechiarugolo;

DATO ATTO che è stato necessario adottare nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per i Comuni di Traversetolo ed Unione Pedemontana Parmense così come da Delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n.42 del 21/05/2019;

DATO ATTO che è stato necessario adottare nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per il Comune di Montechiarugolo così come da Delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n.14 del 18/02/2020;

DATO ATTO che è necessario adottare un nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per i Comuni di Collecchio e Sala Baganza estendendo i contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato per i Comuni di Traversetolo ed Unione Pedemontana Parmense come da Delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n.42 del 21/05/2019 e per il Comune di Montechiarugolo come da delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n. 14 del 18/02/2020;

PRESA VISIONE del documento “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 – Comuni di Collecchio e Sala Baganza” allegato al presente atto 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;

RITENUTO di procedere alla necessaria informazione ai soggetti sindacali;

RITENUTO quindi di provvedere in merito;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in esame, rilasciati dal Responsabile di servizio competente e dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49, 1<sup>a</sup> comma del TU Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.Lgs. 267/2000);

CON VOTI unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

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

- 1) di approvare il Piano Unico Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2021 – 2023 dei Comuni di Collecchio e Sala Baganza, estendendo i contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato per i Comuni di Traversetolo ed Unione Pedemontana Parmense come da Delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n.42 del 21/05/2019 ed i contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato per il Comune di Montechiarugolo come da Delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n.14 del 18/02/2020 allegati alla presente per 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 dare atto che il Piano adottato con il presente atto sarà pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito Web dell'Ente e dei Comuni di Collecchio e Sala Baganza nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente degli Enti in questione;
- 3) di informare i soggetti sindacali dell'adozione del presente atto;
- 4) di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna, al CUG ed ai Comuni di Collecchio e Sala Baganza;

Contestualmente, attesa l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

### **D I C H I A R A**

Il presente provvedimento immediatamente eseguibile al fine di dare immediata operatività allo strumento valido già per l'anno 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA  
Simone Dall'orto

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Adolfo Giuseppe Dino

## **COMUNI DI COLLECCHIO E SALA BAGANZA**

### **PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023**

**(ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.L.vo n. 148 dell'11/04/2006)**

#### **PREMESSA**

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 l'Unione Pedemontana Parmense armonizza anche per i **Comuni di Collecchio e di Sala Baganza** la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

#### **ANALISI SITUAZIONE ESISTENTE**

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 della situazione del personale dipendente in servizio presso **COMUNE DI COLLECCHIO e di SALA BAGANZA** a tempo indeterminato al 1<sup>a</sup> gennaio 2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>Lavoratori</b>	<b>Comune di Collecchio</b>	<b>Comune di Sala Baganza</b>
<b>Donne</b>	<b>48</b>	<b>18</b>
<b>Uomini</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>27</b>

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

**Obiettivo 1** . Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere;

**Obiettivo 2**. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

**Obiettivo 3**. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;

**Obiettivo 4**. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

**Obiettivo 5**. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

In tale ambiti l'Amministrazione dell'Unione Pedemontana Parmense/Comune di Collecchio e Comune di Sala Baganza intendono intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

## **AZIONI POSITIVE**

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, vengono individuate le seguenti azioni positive da attivare:

### ***Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)***

L'ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

### ***Ambito d'azione: assunzioni di personale (Obiettivo 2)***

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 uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nella redazione di bandi di concorso/di selezione per l'assunzione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale;
- nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

### ***Ambito d'azione: formazione e aggiornamento del personale (Obiettivo 3)***

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro. Pertanto si continuerà a garantire:

- una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze;
- il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

### ***Ambito d'azione: gestione del personale-Flessibilità (Obiettivo 4)***



La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. Di conseguenza il Piano prevede che:

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati;
- particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- il monitoraggio ed analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.

### ***Ambito d'azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 5)***

Una comunicazione diffusa contribuisce a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Per favorire un'attiva partecipazione dei dipendenti delle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità, il piano prevede:

- la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive;
- l'attivazione di strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti (attraverso email ed ogni altro canale ritenuto attuabile);
- la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione nell'Ente (posta elettronica, comunicazioni in buste paga, ecc.).

### **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale (2021-2023).

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.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito Web dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio e Sala Baganza nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.