



COMUNE DI VITERBO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. **91**
DEL **30/03/2015**

**OGGETTO : PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2015 - 2017 - APPROVAZIONE**

L'anno **Duemilaquindici** addì **trenta** del mese di **Marzo** in VITERBO, nella sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza MICHELINI LEONARDO - SINDACO che, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

Partecipa VICHI FRANCESCA - SEGRETARIO GENERALE incaricato della redazione del verbale.

Al momento della deliberazione, risultano presenti ed assenti i seguenti assessori:

	Presente			Presente	
CIAMBELLA LISETTA	SI		ZUCCHI ALESSANDRA		NO
RICCI ALVARO	SI		BARELLI GIACOMO	SI	
SARACONI RAFFAELA		NO	DELLI IACONI ANTONIO	SI	
VALERI RAFFAELLA	SI		VANNINI ANDREA	SI	

Su proposta n. 123 del 24.03.2015 del Sindaco

LA GIUNTA

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" il quale stabilisce che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare *Piani di azione positive triennali* tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

Visto l'art. 42 del medesimo Codice il quale definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...)*"

dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

Vista la Direttiva 23 maggio 2017 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 21, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183., il quale stabilisce che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*”;

Visto l'allegato “*Piano di azioni positive*” per il triennio 2015/2017, redatto in conformità alla suddetta normativa e sentiti l'organismo di Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) e la Consigliera di parità territorialmente competente;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267;

Ritenuta la propria competenza a deliberare ai sensi dell'art. 48 del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. 267/2000

Visti i pareri sulla proposta, resi ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 ed allegati al presente provvedimento

Con voti unanimi

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati:

- di approvare ai sensi della normativa sopra richiamata il “*Piano di azioni positive*” per il triennio 2015 – 2017 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;
- di pubblicare il Piano di azioni positive sul sito web dell'Ente nella sezione “*Trasparenza*”;
- di trasmettere copia delle presente deliberazione ai Dirigenti dell'Ente.

Ritenuta l'urgenza del provvedere, con separata ed unanime votazione, di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, 4° comma del T.U.E.L. di cui al D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
Ing. Leonardo Michelini

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Francesca Vichi

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 30.03.2015

In quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il Segretario Generale

Dott.ssa Francesca Vichi



COMUNE DI VITERBO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Settore proponente: I SETTORE	ASSESSORE ZUCCHI
Proposta N. 123 del 24/03/2015	
Num.Iride 85215	
Il Responsabile del procedimento	
CAPO SERVIZIO DEL PERSONALE	
OGGETTO : PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015 - 2017 - APPROVAZIONE	

LA GIUNTA

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" il quale stabilisce che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare *Piani di azione positive triennali* tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

Visto l'art. 42 del medesimo Codice il quale definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

Vista la Direttiva 23 maggio 2017 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 21, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183., il quale stabilisce che "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di*

lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”;

Visto l'allegato “*Piano di azioni positive*” per il triennio 2015/2017, redatto in conformità alla suddetta normativa e sentiti l'organismo di Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) e la Consigliera di parità territorialmente competente;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati:

- di approvare ai sensi della normativa sopra richiamata il “*Piano di azioni positive*” per il *triennio 2015 – 2017* allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;
- di pubblicare il Piano di azioni positive sul sito web dell'Ente nella sezione “*Trasparenza*”;
- di trasmettere copia delle presente deliberazione ai Dirigenti dell'Ente.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Art. 1

Premessa

L'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "*Piani di azione positive*", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*", in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- g) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità

nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

Art. 2

Finalità

Il Piano di Azioni Positive 2015-2017, in conformità con la normativa in premessa richiamata e in continuità con il precedente Piano 2012-2014, ha come obiettivo primario la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e la rimozione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta all'interno del contesto lavorativo, al fine di creare un ambiente di lavoro improntato al *“benessere organizzativo”*, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Le azioni del presente PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Art. 3

Analisi del personale in organico

Prima di procedere all'individuazione degli obiettivi previsti per il triennio 2015-2017 si ritiene necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico del Comune di Viterbo al fine di potere verificare, come nel precedente PAP, il rispetto

del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (*non inferiore a due terzi*).

Al 31 dicembre 2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	381	DI CUI:
• DONNE	N.	230	
• UOMINI	N.	151	

Così suddivisi per categorie aggregate:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	26	15
B	26	44
C	62	115
D	28	56
Dirigenti	9	0
TOTALE	151	230

e così suddivisi per categorie disaggregate:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1	15	5
A2	1	2
A3	1	4
A4	3	2
A5	6	2
B1	5	4
B2	1	0
B3	4	21
B4	9	3
B5	1	5
B6	6	10
B7	0	1
C1	9	42
C2	15	10
C3	1	7
C4	8	28
C5	29	28
D1	5	8

CATEGORIA	Uomini	Donne
D2	2	1
D3	9	18
D4	8	23
D5	0	0
D6	4	6
DIRIGENTI	9	0
TOTALE	151	230

Posizioni organizzative conferite al personale di categoria D:

Uomini	Donne
8	22

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che le donne prevalgono numericamente (60,4%) tra il personale non dirigente, mentre non sono presenti nella qualifica dirigenziale dove occorre, pertanto, favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Art. 4

Gli Obiettivi e le Azioni

In coerenza ed in continuità con il Piano azioni Positive 2012-2014, nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1: *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*

OBIETTIVO 2: *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo*

OBIETTIVO 3: *Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.*

OBIETTIVO 4: *Conciliazione vita personale/lavoro*

OBIETTIVO 1	<i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a valorizzare le esperienze e le competenze professionali delle dipendenti al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ruolo dirigenziale); • a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive; • a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>“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 e adeguata motivazione”</i>; • a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; • ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere.; • a far conoscere la normativa e le informazioni sulle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (<i>posta elettronica, sito Internet e Intranet</i>).

OBIETTIVO 2	<i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna, in stretta collaborazione con il CUG</p> <ul style="list-style-type: none"> • a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di “benessere e malessere”, coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo; • ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare delle criticità;

	<ul style="list-style-type: none"> • ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse; • a migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo; • a premiare i Dirigenti che individuano soluzioni organizzative innovative finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adottano azioni volte a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
--	--

OBIETTIVO 3	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.); • al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

OBIETTIVO 4	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (<i>part-time – aspettative</i>); • a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.

Art. 5

Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2015-2017) e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.