



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Nr. 52 del 30/07/2012

Oggetto:

**Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.  
Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014**

L'anno **duemiladodici**, il giorno **trenta** del mese di **luglio**, alle ore 21,00 nella residenza comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, i cui componenti in carica alla data odierna sono i signori:

1-	TURCI LUISA	Sindaco	P
2-	MALAGOLA ITALO	Vice Sindaco	P
3-	OLIVETTI GIULIA	Assessore	A
4-	PALERMO GIANNI	Assessore	P
5-	ROSSI MARINA	Assessore	P
6-	ZENONI DARIO	Assessore	P

Presenti n. 5

Assenti n. 1

Assiste il Segretario Comunale Sig. ORLANDO ANDREA.

Assume la Presidenza la Sig.a TURCI LUISA nella sua qualità di Sindaco, constatata la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in trattazione l'argomento di cui all'oggetto indicato.



N. 52

**Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.  
Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014**

---  
**LA GIUNTA COMUNALE**

**Visto** il D.Lgs. n. 126 del 23.05.2000 recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246;

**Preso atto** che, ai sensi di quanto previsto dall'art.48 D.Lgs. n. 198/2006 avente oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005 n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici 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;

**Viste**

- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007;
- la Direttiva del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 04.03.2011 avente oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"; con cui si invitano le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Preso visione** del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2014 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**Constatato che** in data 16.05.2012 il Direttivo d'Area delle Pari Opportunità dell'Unione Terre d'Argine, ha esaminato e approvato il contenuto dell'allegato Piano delle Azioni Positive;

**Constatato altresì** che in data 12.07.2012 questo organo ha approvato con atto n. 46 la costituzione del Comitato Unico di Garanzia a livello di Unione, la cui procedura di costituzione è stata differita a causa degli eventi sismici intervenuti nei mesi di maggio e giugno;

**Preso atto** che copia del presente atto verrà trasmessa

- all'Assessore della Provincia di Modena e al Consigliere provinciale di parità;



# COMUNE DI NOVI DI MODENA

PROVINCIA DI MODENA

– alle OO.SS e RSU di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 01/04/2000 per il prescritto confronto previsto dalle disposizioni normative;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane;

Vista la valutazione favorevole di conformità all'ordinamento giuridico espressa dal Segretario Comunale;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge

## DELIBERA

1. Di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2014 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia del presente atto all'Assessore della Provincia di Modena e al Consigliere Provinciale di parità;
3. Di informare in merito all'adozione del presente atto le OO.SS e RSU di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 01/04/2000 per il confronto prescritto dalle disposizioni normative.

Con successiva e separata votazione, ad unanimità di voti

## DELIBERA

Altresì, di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

---



**COMUNE DI NOVI DI MODENA**  
PROVINCIA DI MODENA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
N. 52 del 30/07/2012

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto

**Il Presidente**  
F.to TURCI LUISA

**Il Segretario Comunale**  
F.to ORLANDO Dott. ANDREA

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale, certifica che copia del presente atto è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune in data 03-08-2012 e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

**Il Segretario Comunale**  
F.to CAPPI Dott. RAFFAELE

---

---

Il Presente atto è copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Novi di Modena, \_\_\_\_\_

---

---

Comunicata in elenco ai Capigruppo Consiliari il 03-08-2012

---

---

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D.L.vo 18/08/2000, n.267

Novi di Modena,

**Il Segretario Comunale**  
F.to

---

---

Ratificata con atto n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

E copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Novi di Modena, \_\_\_\_\_

---

---



# COMUNE DI NOVI DI MODENA

PROVINCIA DI MODENA

---

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (2012 - 2014)

### PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano azioni positive" per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

### OBIETTIVI

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Novi di Modena negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Proseguendo in questa ottica, gli obiettivi che il Comune di Novi di Modena si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

### L'ORGANICO DEL COMUNE DI NOVI DI MODENA

Il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Novi di Modena non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del 31/12/2011:

---

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D - P.O.	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	2	2	6	7	0	17
Uomini	0	2	3	3	11	0	19

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### LE AZIONI POSITIVE

1. Costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, e renderlo operativo in attuazione delle linee guida circa le modalità di funzionamento, approvate con Direttiva del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 04.03.2011 avente oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
2. Predisporre il codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001;
3. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di dipendenti ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere esclusivamente motivati da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa cui il dipendente è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate;
4. Garantire:
  - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere;
  - b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - c) riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione;
  - d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
5. Consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;
6. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

### DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

#### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune di Novi di Modena e reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune.

Sarà altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Modena ed alla Consiglieria provinciale di parità.

---