COPIA

UNIONE MICROPOLIS

Provincia di Pavia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N. 9 del 18/02/2019

Oggetto: Approvazione del PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

L'anno duemiladiciannove addì 18 del mese di febbraio alle ore 19.45 nella sede comunale di Cervesina, si è riunita la Giunta dell'Unione Micropolis.

Risultano		Presenti	Assenti
1	**Maurizio Fusi** - Presidente	si	
2	**Daniele Taramaschi** - Assessore	si	
3	**Daniela Sartori** – Assessore	si	
4	**Marco Bresciani** – Assessore	si	
Totali presenti/assenti		4	

Partecipa all'adunanza il Segretario Daniele Bellomo il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Maurizio Fusi – Presidente assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

PARERI PREVENTIVI:

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta della presente delibera, ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267.
Firmato per quanto di competenza da

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to Brameri Giorgia

Verbale, fatto, letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
f.to Maurizio Fusi

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Daniele Bellomo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 267/2000, dal 12 MAR 2019

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Daniele Bellomo

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
Daniele Bellomo

UNIONE MICROPOLIS Provincia di PAVIA

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso:

- che la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;

- che gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne",

- che il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunita' nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

- che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;

- che il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

- che l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. 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»;

- che l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che 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, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- che tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;

- che sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Viste le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

• art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive";
• art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa";
• art. 19 del CCNL del 14 9 2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
• l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
• l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

Tenuto conto che:

• i Comuni di Cervesina e Pancarana con atti approvati dai rispettivi Consigli Comunali hanno costituito l'Unione di comuni lombarda denominata "Unione Micropolis" ai sensi e per gli effetti dell'articolo 32 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "e dell'articolo 18 della l.r. 27 giugno 2008 , n. 19, approvando lo Statuto e l'atto costitutivo dell'Unione sottoscritto dai Sindaci aderenti all'Unione;

• con deliberazioni dell'Assemblea dell'Unione è avvenuto il recepimento in capo l'Unione di tutte le funzioni fondamentali di cui al decreto legge 31 maggio 2010, n.78, nonché dei servizi "valorizzazione dei beni di interesse storico, attività culturali e interventi diversi nel settore culturale, sport e tempo libero, giovani, sviluppo e valorizzazione del turismo, reti e altri servizi di pubblica utilità" mediante costituzione di ufficio unico conferite da parte dei comuni di Cervesina e Pancarana;

Considerato che l'Unione Micropolis intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2019-2021, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Visti:
- il vigente Statuto dell'Unione;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- la legge 145/2018 – Legge di Bilancio 2019

Con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

1. Di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. Di approvare il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2019/2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", come da allegato 1 che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

3. Di inviare integralmente la presente deliberazione al Consigliere di Parità della Regione Lombardia;

4. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet dell'Unione, dandone comunicazione a tutto il Personale.

Infine la Giunta dell'Unione, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Allegato n. 1 – Delibera GU n. 9 del 18/02/2019

UNIONE MICROPOLIS
Provincia di Pavia

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art.. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto dell'Unione Micropolis come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Unione, attraverso il presente piano di azioni positive, indirizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

Personale in servizio al 31/12/2018

	D	C	B	A	TOTALI
Donne	0	2	1	0	3
Uomini	1	2	1	0	4
TOTALI	**1**	**4**	**2**	**0**	**7**

Segretario dell'Unione : n. 1 uomo – reggente a scavalco

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Area Amm.vo - contabile	0	1
Area Tecnica	1	0

Obiettivo	Azioni	Tempi	Dipendenti
Formazione: *Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale*	1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità. 2. Predisporre riunioni con i Responsabili al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. 3. Consentire a tutti la partecipazione alla formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
Performance e merito: *Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente*	1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali. 2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti

	degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere. 3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile		
Famiglia e lavoro: *Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari*	1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a : - La migliore gestione delle ferie; - L'articolazione dell'orario di lavoro; - La flessibilità oraria; - La gestione della banca delle ore	Permanente	Tutti i dipendenti
Garanzia del rispetto della pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale	1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di entrambi i generi. 2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.	Permanente	Tutti i dipendenti
Promozione della cultura di genere	1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi cultural e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno.	Permanente	Tutti i dipendenti

PUBBLICAZIONE

Il piano viene pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale nell'apposita sezione.