

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

**ATTO N. 5 ANNO 2022**

**SEDUTA DEL 19/01/2022 ORE 09:30**

**OGGETTO: UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI  
TRAVERSETOLO E FELINO – PIANO UNICO TRIENNALE DELLE  
AZIONI POSITIVE 2022/2024- DETERMINAZIONE IN MERITO**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **diciannove** del mese di **Gennaio** alle ore **09:30** 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	ASSESSORE	X	
SPINA ALDO	ASSESSORE	X	
FRIGGERI DANIELE	PRESIDENTE	X	
GALLI MARISTELLA	VICEPRESIDENTE	X	
CASOLARI FILIPPO	ASSESSORE	X	

Assiste Il Segretario Generale DOTT. FILIPPO BOTTI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

## **DELIBERA N. 5 DEL 19/01/2022**

**OGGETTO:** UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI TRAVERSETOLO E FELINO – PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024- DETERMINAZIONE 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*

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da FRIGGERI DANIELE / INFOCERT SPA e da BOTTI FILIPPO / ArubaPEC S.p.A.

Stampato il giorno 03/02/2022 da MICHELA VITALI.

- 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 gantiscano 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 ma che non risulta al momento operativo in quanto non sono state effettuate le designazione dei suoi componenti;

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 necessario adottare nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per i Comuni di Traversetolo e Felino ed dell'Unione Pedemontana Parmense;

PRESA VISIONE del documento "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 – Comuni di Traversetolo e Felino ed Unione Pedemontana Parmense" 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>^</sup> comma del TU Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.Lgs. 267/2000);

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da FRIGGERI DANIELE / INFOCERT SPA e da BOTTI FILIPPO / ArubaPEC S.p.A.

Stampato il giorno 03/02/2022 da MICHELA VITALI.

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 2022-2024 dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Traversetolo e Felino , allegato 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 Traversetolo e Felino nella sezione “Amministrazione trasparente” e reso disponibile per il personale dipendente;
- 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 ed ai Comuni di Traversetolo e Felino;

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA  
Daniele Friggeri

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Filippo Botti



UNIONE  
PEDEMONTANA  
PARMENSE

Viale Libertà, 3 - 43044 Collecchio (PR)

TEL: 0521/301122 – FAX: 0521/301120

E-mail: [segreteria@unionepedemontana.pr.it](mailto:segreteria@unionepedemontana.pr.it) - [info@unionepedemontana.pr.it](mailto:info@unionepedemontana.pr.it)

PEC: [protocollo@postacert.unionepedemontana.pr.it](mailto:protocollo@postacert.unionepedemontana.pr.it)

C.F. – P. IVA 02511960342

---

**VISTO DI REGOLARITA' TECNICA**  
(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

Proposta di delibera di Giunta avente per oggetto:

**UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI TRAVERSETOLO E FELINO –  
PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024- DETERMINAZIONE  
IN MERITO**

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

li 05/01/2022

Il Responsabile del  
SETTORE PERSONALE

## **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA AVENTE PER OGGETTO:

**UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI TRAVERSETOLO E FELINO –  
PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024- DETERMINAZIONE  
IN MERITO**

### **VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE**

per quanto attiene la regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 il Responsabile del Servizio Finanziario **esprime parere favorevole.**

li, 11/01/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO  
Cristina Copelli

## **Deliberazione di GIUNTA dell'UNIONE**

**N. 5**

**DEL 19/01/2022**

**OGGETTO: UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI TRAVERSETOLO E FELINO – PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024- DETERMINAZIONE IN MERITO**

### **RELATA DI PUBBLICAZIONE – ESECUTIVA'**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

#### **ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

- viene pubblicata nell'Albo on line dell'Unione per 15 giorni consecutivi dal 25/01/2022 al 09/02/2022;

dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Collecchio, lì 25/01/2022

**Per il Segretario Generale**  
**L'impiegata delegata**  
Michela Vitali / INFOCERT SPA

## **UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI TRAVERSETOLO E FELINO**

### **PIANO UNICO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024**

**(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 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 a tempo indeterminato al 1<sup>a</sup> gennaio 2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Unione Pedemontana Parmense	Comune di Traversetolo	Comune di Felino
Donne	17	20	24
Uomini	26	9	6
<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>30</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 intende 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:

[COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE](#)  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale  
firmato digitalmente da FRIGGERI DANIELE / INFOCERT SPA e da BOTTI FILIPPO / ArubaPEC S.p.A.  
Stampato il giorno 03/02/2022 da MICHELA VITALI.

- 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 i buste paga, ecc.).

#### **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale (2022-2024).

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'Ente e dei Comuni di Traversetolo e Felino nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.