



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità



# ATTI DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del giorno 15.10.2013

**Deliberazione n. GC-2013-574**

Prot. Gen. n. PG-2013-83922

Proposta di Delibera di Giunta n. PDLG-2013-649

Sono intervenuti i Signori:

<b>Tiziano Tagliani</b>	<b>Sindaco</b>
<b>Massimo Maisto</b>	<b>Vice Sindaco</b>
<b>Deanna Marescotti</b>	<b>Assessore</b>
<b>Luciano Masieri</b>	<b>Assessore</b>
<b>Luigi Marattin</b>	<b>Assessore</b>
<b>Roberta Fusari</b>	<b>Assessore</b>
<b>Aldo Modonesi</b>	<b>Assessore</b>
<b>Chiara Sapigni</b>	<b>Assessore</b>

Hanno giustificato l'assenza i Signori:

<b>Rossella Zadro</b>	<b>Assessore</b>
-----------------------	------------------

**Assiste il Segretario Generale Dott. Roberto Finardi**

Essendo gli intervenuti in numero legale il Presidente dichiara aperta la seduta

**Oggetto**

**SOTTOSCRIZIONE DELLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO.**

La presente deliberazione rimarrà in pubblicazione per 15 gg. consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune.  
Firme autografe sostituite da indicazione a stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, Dlgs n. 39/1993

## **SOTTOSCRIZIONE DELLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO.**

### **LA GIUNTA**

**Premesse** le finalità e funzioni esplicitate nell'art 4 dello Statuto del Comune di Ferrara

In particolare che il Comune di Ferrara:

- promuove la piena affermazione dei diritti inviolabili della persona e consolida ed estende i valori di giustizia, libertà e democrazia;
- promuove la tutela della vita umana, della persona e della famiglia nelle sue varie forme, la valorizzazione sociale della maternità e della paternità, assicurando sostegno alla corresponsabilità dei genitori nell'impegno di cura ed educazione dei figli;
- adotta 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 tra donne e uomini. - assicura la presenza di entrambi i generi nella Giunta e negli organi collegiali del Comune, recependo i contenuti delle risoluzioni del Parlamento Europeo per la promozione di un equilibrio di genere e adottando le conseguenti norme antidiscriminatorie. Si dota di organismi specifici per la realizzazione e valorizzazione della presenza femminile nella organizzazione e gestione della vita sociale, culturale ed economica della città, considerando la differenza di genere risorsa ed elemento di arricchimento della società;
- riconosce la rilevanza economica e sociale dell'uso del tempo ed individua nell'organizzazione razionale dei tempi della città una finalità prioritaria di qualità della vita collettiva;

#### **Considerato che:**

è in atto a livello nazionale una iniziativa per la diffusione di una **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro** su modelli già in uso in altre Nazioni europee e ispirata a principi di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità;

questa iniziativa è promossa a livello centrale dalla Consigliera nazionale di parità, presso il Ministero del Lavoro e da un Comitato Promotore, composto da associazioni senza fini di lucro e vede l'adesione del Ministero del lavoro e del Dipartimento per le Pari Opportunità;

a livello regionale, per la promozione delle attività legate alla Carta e il coinvolgimento delle aziende e degli enti pubblici, è stato istituito un Tavolo di confronto coordinato dalla Consigliera di Parità regionale e a livello provinciale, la Consigliera di parità provinciale si è fatta promotrice dell'adesione da parte di Aziende e Enti pubblici del nostro territorio;

le finalità della Carta sono volte a realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziali e competenze individuali, con

obiettivi di equità e coesione sociale, ma, secondo i principi della responsabilità sociale d'impresa, con una ricaduta positiva in termini di competitività e di successo dell'organizzazione stessa;

la Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese e gli enti pubblici aderenti nella sua applicazione, valorizzando e promuovendo impegni programmatici di cambiamento culturale e operativo

### **Preso atto**

della scelta dell'Amministrazione comunale di Ferrara di costituire già nel 2011 il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come disposto dall'art. 21 della L. 183/2010, con le finalità di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e la produttività attraverso la valorizzazione del personale dell'Ente ed il miglioramento dell'organizzazione del lavoro;

della valenza che l'adesione alla Carta può assumere per esplicitare e implementare le scelte interne all'Ente riguardo alla gestione e valorizzazione delle risorse umane

### **Ritenuto**

che pur in presenza di un contesto economico difficile è necessario rimarcare l'opportunità di implementare l'attenzione sui principi di parità, di valorizzazione delle persone e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e, coerentemente con le azioni interne, il Comune debba farsi promotore, parte attiva di concerto con gli altri Enti territoriali e coinvolgendo le forze economiche e sociali, nel processo di attenzione culturale ai principi di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione nel lavoro.

### **Visto**

le finalità e i contenuti della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro di seguito riportate:

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

**Visto** il parere favorevole espresso dal responsabile del Settore Pianificazione Territoriale proponente in ordine alla regolarità tecnica, art. 49 – 1° comma – del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali – D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con il voto favorevole di tutti i presenti alla seduta;

### **DELIBERA**

di aderire alle finalità e ai contenuti della Carta per le pari opportunità nel lavoro, esplicitati in premessa e in allegato quale parte integrante della presente delibera;

di dare atto che la Carta sarà sottoscritta dal Sindaco del Comune di Ferrara o da persona da lui delegata;

di attribuire all'Ufficio Pari Opportunità il coordinamento delle azioni necessarie e conseguenti l'adesione;

di dare atto che Responsabile di procedimento è la dott.ssa Sandra Travagli, responsabile dell'Ufficio Pari Opportunità;

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.L. n. 267/2000 con il voto favorevole espresso da tutti i presenti alla seduta.

IL SINDACO  
Avv. Tiziano Tagliani

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Roberto Finardi



# Carta per le pari opportunità

## e l'uguaglianza sul lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla sostenibilità delle organizzazioni, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e della economia.

Adottando questa Carta la nostra Amministrazione intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

### **In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:**

- ■ ■ **definire** e attuare politiche che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli della organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- ■ ■ **individuare** funzioni alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- ■ ■ **superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- ■ ■ **integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- ■ ■ **sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- ■ ■ **monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- ■ ■ **individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- ■ ■ **fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità della Amministrazione e delle persone, anche con adeguate politiche contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- ■ ■ **comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- ■ ■ **promuovere** la visibilità esterna dell'impegno della Amministrazione, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

A .....

Nome della Amministrazione .....

Il .....

Il Responsabile .....

Funzione .....

**Settore Affari Generali**

## **ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

**Si attesta che il documento registrato come Deliberazione di Giunta Comunale del 15 ottobre 2013 n. GC-2013-574 – Prot. Generale n. PG-2013-83922 e avente oggetto SOTTOSCRIZIONE DELLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO**

**esecutivo il 15/10/2013**

**E' in pubblicazione nel sito informatico del Comune di Ferrara nel periodo dal 16-OTT-13 al 30-OTT-13**

**Ferrara, 16/10/2013**

**L'addetto alla pubblicazione  
Francesca Sandri**