



Comune di Canneto sull'Oglio

(Provincia di Mantova)

COPIA

DELIBERAZIONE N. 59

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE" PER IL TRIENNIO 2015 - 2017 DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198

L'anno **duemilaquindici** addì **ventisette** del mese di **agosto** alle ore **18:00** nella Sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla Legge, vennero oggi convocati i componenti di questa Giunta comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Assente/Presente
Zecchina Raffaella	SINDACO	Presente
Appiani Angelo	VICE SINDACO	Presente
Alberini Barbara	ASSESSORE	Assente
Redini Diego	ASSESSORE	Presente

Partecipa all'adunanza il SEGRETARIO COMUNALE Capodici dott. Giuseppe il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO Zecchina dott.ssa Raffaella assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Oggetto: **APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE" PER IL TRIENNIO 2015 - 2017 DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che il D.Lgs 11/04/2006 n. 198 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" all'art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tali piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- che, ai sensi del medesimo articolo, le Amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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;
- che il presente "Piano triennale di azioni positive", in continuità con il precedente, oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Canneto sull'Oglio 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, per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;

CONSIDERATO che il precedente "*Piano triennale di azioni positive*" è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 107 in data 22 dicembre 2011 per il triennio 2012 - 2014;

DATO ATTO che l'attuale stato occupazionale del Comune di Canneto sull'Oglio presenta una forte componente femminile sostanzialmente concentrata nelle posizioni più alte in organico, in conformità quindi con quanto previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, valorizzare le differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed infine porre particolare attenzione al benessere lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;

RITENUTA la proposta di Piano delle Azioni positive (allegato "A") rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente e quindi meritevole di approvazione;

DATO ATTO che del presente provvedimento sarà data informazione successiva, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, alle Organizzazioni sindacali di categoria e alle Rappresentanze sindacali unitarie;

RICHIAMATI:

- Il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*”;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;
- La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità emanata il 23 maggio 2007;

VISTO il seguente parere richiesto ed espresso sulla presente deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Testo Unico n. 267 del 18 agosto 2000:

- favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Dott. Giuseppe Capodici, in qualità di Responsabile del Settore “*Direzione Generale e Controllo*”, che ha relazionato sull'argomento;

CON voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il “Piano triennale di azioni positive 2015 – 2017” per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DISPORRE** affinché il presente Piano:
 - venga trasmesso alle Organizzazioni Sindacali territoriali, alla R.S.U. locale e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Mantova;
 - venga pubblicato all'albo pretorio del Comune, sul sito internet all'indirizzo www.comune.canneto.mn.it e in luogo accessibile a tutti i dipendenti;
3. **DI DICHIARARE** la presente con separata ed unanime votazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

Allegati: “A” (Piano triennale di azioni positive 2015 – 2017)

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Zecchina dott.ssa Raffaella

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Capodici dott. Giuseppe

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI E
DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

Il presente atto è stato pubblicato all'albo pretorio on-line in data **19-10-2015** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 18/08/2000 n. 267, il presente atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile.

Ai sensi dell'articolo 125 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267, il presente atto viene trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari.

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Barcellari Nicla

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267, la presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla data di inizio pubblicazione senza opposizioni, è divenuta esecutiva in data **29-10-2015**.

Canneto sull'Oglio, 30-10-2015



IL FUNZIONARIO INCARICATO
Barcellari Nicla

PARERI

(Art. 49, D.Lgs 18/08/2000, n. 267)

Favorevole
di Regolarità TECNICA
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Capodici dott. Giuseppe

Per copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo.
Canneto sull'Oglio, 19-10-2015



IL FUNZIONARIO INCARICATO
Barcellari Nicla



COMUNE DI CANNETO SULL'OGLIO
(Provincia di Mantova)

Allegato alla deliberazione
di Giunta Comunale n. 59 del 27/08/2015

***PIANO TRIENNALE
DI AZIONI POSITIVE
2015 – 2017***

***PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA'
DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE***

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000.
2. Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*.
La direttiva esorta le amministrazioni pubbliche a *“svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori”*. In tal senso la direttiva *“ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori della amministrazioni pubbliche”*.
3. Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *“Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*.
4. Art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* (modificativo degli artt.1, 7 e 57 del D.Lgs n. 165/2001).
Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.
5. Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica recante: *“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”*”.

PREMESSA

Con il presente Piano Triennale di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”*.

In particolare l'art. 48 del suddetto decreto *“prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali 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”*.

Successivamente l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato importanti modifiche al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in particolare all'art. 7 prevedendo 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”.

Nelle Pubbliche Amministrazioni le iniziative generali da adottare per promuovere le pari opportunità, principio fondamentale ed ineludibile nella gestione delle risorse umane, rappresentano dunque uno strumento di pianificazione comune per l'azione amministrativa e la mancata adozione dei Piani triennali di azioni positive è sanzionata con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, in virtù dell'espresso rinvio all'art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001 operato dall'art. 48, comma 1, ultimo capoverso, del D.Lgs n. 198/2006.

Per quanto detto è necessario:

- che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- che le politiche di reclutamento e gestione del personale rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali, nel contempo evitando penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti agli uffici di livello dirigenziale e alle posizioni organizzative ovvero ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- che la cultura organizzativa dell'Amministrazione sia orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, costituendo il rispetto e la valorizzazione delle diversità un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (c.d. *front office*), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'Amministrazione (c.d. *back office*).

Il Comune di Canneto sull'Oglio, con l'approvazione del presente documento, vuole non soltanto adempiere ad un obbligo normativo, assistito da specifica sanzione, ma concretamente perseguire politiche del lavoro orientate all'eliminazione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità fra donne e uomini.

Come riportato nelle premesse della Direttiva 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* infatti: *“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.*

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2014, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D.1	Cat. C	Cat. B.3	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	5	9	0	1	0	15
Uomini	0	3	1	2	0	6
Totale	5	12	1	3	0	21

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 2 di cui 1 donna:

- Segretario Comunale, nominato anche Responsabile di Servizio: Uomo
- 1 dipendente: Donna.

I componenti della R.S.U. dell'Ente sono Donne 0 / Uomini 3 (i candidati erano 5 Uomini e 3 Donne).

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

- Sindaco: Donna
- Consiglio Comunale: Donne 2 / Uomini 10
- Giunta Comunale: Donne 1 / Uomini 2.

Il contesto del Comune di Canneto sull'Oglio, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove, in particolare, si registra una esclusiva presenza di donne nella categoria D.

Per quanto riguarda la carica di Segretario Comunale e la Responsabilità dei Servizi si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo in debito conto le attitudini e le competenze di ognuno oltre che la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere la pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini in seno alla famiglia e all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, di ferie e permessi per il superamento di specifiche situazioni di disagio ovvero a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per aspettative e congedi;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare il completamento della procedura di costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Promuovere indagini conoscitive sul benessere organizzativo del personale;
3. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
4. Redigere bandi di concorso e selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e prevedendo l'utilizzo di entrambi i generi maschile e femminile.

5. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni, ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne al Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
6. Adottare modalità organizzative delle azioni formative e di aggiornamento che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative e professionali.
7. In presenza di particolari esigenze di tipo personale o familiare, dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani o minori, su richiesta dell'interessato valutare, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richiesta del dipendente, e definire in accordo con le organizzazioni sindacali l'eventuale ricorso a forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
8. Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2015/2017).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, e successivamente dal C.U.G., pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet all'indirizzo www.comune.canneto.mn.it e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

