



**COMUNE DI CANNETO SULL'OGLIO**  
(Provincia di Mantova)

Allegato alla deliberazione  
di Giunta Comunale n. 19 del 15/03/2018

***PIANO TRIENNALE  
DI AZIONI POSITIVE  
2018 – 2020***

***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 delle 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”*”.
6. Direttiva n. 1 del 3 febbraio 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica recante: *“Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ostativi all'allattamento”*.

## PREMESSA

Con il presente Piano Triennale di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, in continuità con i precedenti, prosegue nel percorso di attuazione degli 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 31/12/2017, variata rispetto alla precedente rilevazione al 31/12/2016, 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	4	9	0	1	0	<b>14</b>
Uomini	0	2	1	2	0	<b>5</b>
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

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

- Segretario Comunale, nominato anche Responsabile di Servizio: Donna

- 1 dipendente: Donna.

Ai dipendenti dell'Ente, si aggiungono n. 3 dipendenti di altri Enti nominati Responsabili di Servizio in seguito alla costituzione di Uffici Unici nell'ambito della gestione associata di funzioni e servizi, di cui 1 donna e 2 uomini.

I componenti della R.S.U. dell'Ente sono Donne 1 / Uomini 2.

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

- Sindaco: Donna
- Consiglio Comunale: Donne 1 / Uomini 11
- Giunta Comunale: Donne 1 / Uomini 3.

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.

Dall'analisi di tali dati si evince pertanto come non sia necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, quanto piuttosto riservare un'attenzione particolare all'attivazione di strumenti atti a promuovere e garantire 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.

Con riferimento invece all'ambito di competenza, quindi non solo con riferimento alla P.A., intesa come datore di lavoro, ma, visto il particolare ruolo sociale rivestito e svolto, anche con riferimento ad un più ampio contesto istituzionale:

- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, intese come assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale;
- sostenere iniziative e progetti volti a contrastare la violenza sulle donne, a promuovere il benessere psicofisico delle persone, a consentire di conciliare la vita lavorativa e familiare.

## AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale, visto anche l'art. 21 "*Pari opportunità*" contenuto nel CCDI giuridico sottoscritto in data 27/12/2016 per il triennio 2016-2018, 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 interventi, anche di tipo formativo, e indagini conoscitive volti a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori, incluse le molestie sessuali, favorendo nel contempo il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni in un ambiente di lavoro improntato al 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 presenze 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 tenuto conto anche del ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia. Dovrà quindi essere favorita la formazione svolta in orario di lavoro e prevalentemente in ambito provinciale.
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 al part-time o a forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati. Attualmente presso l'Ente sono presenti n. 5 dipendenti in part-time (4 donne e 1 uomo) di cui 4 assunti in part-time e 1 donna assunta a tempo pieno con successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part-time per esigenze famigliari.
8. Come strumento di prevenzione del mobbing, motivare adeguatamente i provvedimenti di mobilità che comportino lo spostamento di lavoratrici / lavoratori ad unità organizzativa di servizio diversa da quella di appartenenza. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice / lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa del dipendente stesso.
9. Informare adeguatamente le lavoratrici e i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla vigente normativa in materia di congedi parentali garantendone la puntuale applicazione. In particolare, vista la recente Direttiva DFP n. 1/2017, verrà tutelato con ogni mezzo il diritto delle lavoratrici ad esercitare la pratica dell'allattamento. Considerato infatti che la legge nel riconoscere il diritto alla fruizione di appositi permessi giornalieri finalizzati ad agevolare la pratica dell'allattamento ne stabilisce la misura ma non ne disciplina le modalità di fruizione e che quindi la scelta del/dei periodi di permesso durante la giornata è riconosciuta alla lavoratrice, la collocazione oraria dei riposi giornalieri viene di norma concordata con il datore di lavoro, il quale deve, in ogni caso, consentirne l'utilizzo.

E' proprio sotto quest'ultimo aspetto che nasce l'esigenza di tutela nei confronti delle lavoratrici; il Responsabile di Servizio potrà quindi motivatamente intervenire sulle proposte avanzate dalla dipendente solo per circostanziate ragioni di servizio e per specifiche esigenze organizzative a cui non si possa far fronte in altro modo, ma sarà comunque indispensabile raggiungere un accordo con la stessa, tenendo necessariamente in considerazione le esigenze di cura tutelate dalla legge.

Altre possibili azioni a tutela del diritto all'allattamento saranno quelle di non inserire la lavoratrice che usufruisce dei riposi giornalieri in turni di lavoro/reperibilità particolarmente gravosi ovvero di non richiederle prestazioni di lavoro straordinario, se non in presenza di situazioni particolari.

10. Non prevedere tra i parametri di valutazione delle prestazioni e dei risultati alcun criterio legato alla disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con tale misura si intende evitare di legare la valutazione a criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica e professionale.
11. Garantire una adeguata attività di comunicazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.
12. Garantire servizi destinati ai minori e agli anziani che possono considerarsi un aiuto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone anziane presenti in famiglia e da accudire.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).

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](http://www.comune.canneto.mn.it) e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.