



# Comune di Canneto sull'Oglio

(Provincia di Mantova)

COPIA

DELIBERAZIONE N. 107

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO :

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2012 – 2014 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE**

L'anno **duemilaundici** addì **ventidue** del mese di **dicembre** alle ore 17 e minuti 30, nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
<b>CERVI Pierino</b>	Sindaco	P	
<b>FALEO Nicola</b>	Vice Sindaco	P	
<b>APPIANI Angelo</b>	Assessore	P	
<b>ALBERINI Barbara</b>	Assessore	P	
<b>GNACCARINI Remo</b>	Assessore	P	
<b>PASTORIO Luciano</b>	Assessore	P	
<b>VACANTE</b>			G
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>1</b>

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Signor Dott. Capodici Giuseppeil quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor CERVI Pierino nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2012 – 2014 DI AZIONI POSITIVE  
PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO  
TRA UOMINI E DONNE**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO:**

- che il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” 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 il “Piano triennale di azioni positive” 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 gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l’attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all’interno dell’organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

**RITENUTA** l’allegata proposta di Piano delle Azioni positive rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell’Ente e quindi meritevole di approvazione;

**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;

**A VOTI** unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano

## DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il “Piano triennale 2012-2014 delle azioni positive 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 DIFFONDERE** il presente Piano tramite pubblicazione all’albo pretorio del Comune, sul sito internet all’indirizzo [www.comune.canneto.mn.it](http://www.comune.canneto.mn.it) e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.
3. **DI DISPORRE** che copia della presente deliberazione venga trasmessa alla Organizzazioni Sindacali, alla R.S.U. e alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova;
4. **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.

\*\*\*\*\*



# COMUNE DI CANNETO SULL'OGLIO

(Provincia di Mantova)

Allegato alla deliberazione  
di Giunta Comunale n. 107 del 22/12/2011

## ***PIANO TRIENNALE 2012 – 2014 DI AZIONI POSITIVE***

***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”

*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 22 dicembre 2011*



# COMUNE DI CANNETO SULL'OGLIO

(Provincia di Mantova)

## PREMESSA

### La Pubblica Amministrazione e le Pari Opportunità

- Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.
- Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "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.
- Infine, 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, 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."*

## OBIETTIVI DEL PIANO

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

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

- 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.



# COMUNE DI CANNETO SULL'OGLIO

(Provincia di Mantova)

## SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2011, 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	8	1	1	0	<b>15</b>
Uomini	0	3	2	2	0	<b>7</b>
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>22</b>

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 4 di cui 3 donne:

- Segretario Comunale, nominato anche Responsabile di Servizio: Uomo
- 2 dipendenti: Donne
- 1 dipendente incaricata ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (incarico fiduciario): Donna

I componenti della R.S.U. dell'Ente sono 2 Uomini e 1 Donna

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

Consiglio Comunale: Donne 3 / Uomini 9

Giunta Comunale: Donne 1 / Uomini 4

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, la Responsabilità dei Servizi e la rappresentanza sindacale 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 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.

## AZIONI POSITIVE

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



# COMUNE DI CANNETO SULL'OGGIO

(Provincia di Mantova)

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
2. 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.
3. 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.
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi e seminari di formazione e aggiornamento 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.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da altro congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative volte a colmare eventuali lacune.
6. 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.
7. 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 (2012/2014).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale 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.



# Comune di Canneto sull'Oglio

(Provincia di Mantova)

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
F.to CERVI Pierino

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Capodici Giuseppe

---

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

Il presente atto è stato pubblicato all'albo pretorio in data **13/04/2012** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi. Ai sensi dell'articolo 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 SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Capodici Giuseppe

---

## 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, è divenuta esecutiva in data **23/04/2012**.



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Capodici Giuseppe

---

## PARERI

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

**FAVOREVOLE**  
**di Regolarità TECNICA**  
**IL RESPONSABILE**  
F.to CAPODICI dott. Giuseppe

**FAVOREVOLE**  
**di Regolarità CONTABILE**  
**IL RESPONSABILE**  
F.to

---

Per copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo.

**Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria**  
BARCELLARI Nicla

