

COMUNE DI MAGNACAVALLO

Provincia di Mantova

Codice Ente: 10847

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 3

OGGETTO :

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017 (DECRETO LGS. N.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA " A NORMA DELLA LEGGE N.246/2005).

L'anno duemilaquindici addì quindici del mese di gennaio alle ore 12:00 nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente Testo Unico, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr. -As.
MARCHETTI ARNALDO	SINDACO-PRESIDENTE	Presente
BOCCALETTI ROBERTA	VICE SINDACO	Presente
DALLEVI MARIO	ASSESSORE	Presente
Totale		3 0

Con l'intervento e l'opera del Signor **CAPPILLI STEFANO**, **SEGRETARIO COMUNALE**

Il Signor **MARCHETTI ARNALDO** nella sua qualità di **SINDACO-PRESIDENTE** assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

Che il D. Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i 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;

Che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Che in esecuzione a tali norme, sono state assunte alcune azioni positive nel triennio 2009/2011, compatibilmente alle ridotte dimensioni dell’Ente e conseguentemente anche alla dotazione del personale, come risulta dalla relazione sugli esiti, rassegnata dal Responsabile del Settore Amministrativo e dal Responsabile del Settore Finanziario, allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n° 71 del 29/09/2011, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si approvavano le norme regolamentari relative al Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Magnacavallo (C.U.G.);

Vista altresì la deliberazione della Giunta Com.le n°89 del 31/12/2012 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2012/2014;

Ritenuto ora di procedere con l’approvazione del Piano di Azioni Positive a valere per il triennio 2015/2017, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Atteso che le azioni in esso previste si svolgeranno in sinergia con il C.U.G. relativamente alla formulazione di parere preventivo, nonché propositivo, in tema di buone prassi e azioni positive, oltre al monitoraggio rispetto alla messa in pratica dei contenuti del piano;

Ritenuto il piano di azioni positive condivisibile nel suo contenuto e quindi meritevole di approvazione;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese,

DELIBERA

1.Di approvare la relazione sugli esiti delle Azioni Positive di cui al triennio 2012/2014, allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

2.Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano delle Azioni Positive di cui al triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246");

3.Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un'azione di verifica/monitoraggio rispetto alla messa in pratica dei contenuti del piano in oggetto, anche a riscontro di eventuali indicazioni in tal senso che pervenissero dal C.U.G;

4.Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU dell'Ente.

5.Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese **la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

COMUNE DI MAGNACAVALLO
Provincia di Mantova

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2015 – 2017

Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Magnacavallo adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo 196/2000.

L'organizzazione del Comune di Magnacavallo vede una prevalente presenza femminile anche nei livelli apicali; per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per conservare e promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Fonti normative

- Il Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 48 prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, (...) 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”.

L'art. 42 dello stesso Decreto recita:

“1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”.

- la 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 nella Amministrazioni Pubbliche.

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (1° gennaio 2015), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici :

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat B 3	Cat. B 1	Cat. A	Totale
Donne	2	1	-	3	0	6
Uomini	1	2	-	2	0	5

Totale	3	3	-	5	0	11
---------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Settore ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Settore	Donne	Uomini
Numero	2	1 (Segretario Com.le)

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.

Obiettivi

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

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Attivazione del Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), proseguendo negli anni futuri la promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.
-

Azioni positive

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

1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
2. 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 del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 detto sopra con quelle formative/professionali;
5. Favorire 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 di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati;
7. Pubblicazione sul sito web del Comune delle comunicazioni, in apposita sezione informativa della normativa e delle iniziative in tema di pari opportunità con particolare riferimento ad apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata, come previsto dalle norme regolamentari di cui alla deliberazione G.C. n. 71/2011.;
8. Attivazione del "Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", composto, in forma paritetica, da quattro membri effettivi e quattro supplenti (personale dell'amministrazione e rappresentanza sindacale), nonché azioni del C.U.G. stesso relativamente alla formulazione

di parere preventivo, nonché propositivo, in tema di buone prassi e azioni positive, oltre al monitoraggio rispetto alla messa in pratica dei contenuti del piano in oggetto.

Risultati attesi

- Maggiore partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione;
- Maggiore offerta e qualità dei servizi pubblici;
- Integrazione con altri progetti della pubblica amministrazione con effetto moltiplicatore.

Durata

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006.

COMUNE DI MAGNACAVALLO

Provincia di Mantova

Azioni positive triennio 2012/2014 - Relazione

Questo Comune, premesso che:

- il D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche,

L’Amministrazione si era prefissa i seguenti obiettivi:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
3. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Il Comune, armonizzando la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, in esecuzione dei predetti obiettivi ha attuato le seguenti azioni:

- Monitoraggio delle normative regolamentari comunali al fine di assicurare la presenza femminile;

- La partecipazione ai corsi di formazione è stata indirizzata sia al personale maschile che femminile garantendo a quest' ultimo la possibilità di conciliare il lavoro familiare con le azioni formative;
- Concessione ad una dipendente di un' aspettativa non retribuita (mesi 6) con conservazione di 1 posto in regime part-time (presso i servizi demografici) per motivi familiari e sino al 30/11/2014, data di cessazione dal servizio;
- Regolamentazione del Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) nell'anno 2011, proseguendo negli anni futuri la promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Il Responsabile del Settore Amministrativo
Cappilli Avv.Stefano

La Responsabile del Settore Finanziario
Rita Gelatti

IL SINDACO -PRESIDENTE
F.to MARCHETTI ARNALDO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CAPPILLI STEFANO

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
CAPPILLI Avv.STEFANO

Magnacavallo, li 05.03.2015

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale verrà pubblicato per 15 giorni consecutivi e cioè

dal 05-03-2015

al 19-03-2015

all' Albo Pretorio del Comune

Ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CAPPILLI STEFANO

Deliberazione soggetta invio comunicazione ai capigruppo consiliari.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ai sensi del vigente T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali – D.L.vo N°267/2000

ATTESTA

Che la presente deliberazione, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

il giorno 15-01-2015

Perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134, 3° comma D.Lgs. N.267/2000).

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma D.Lgs. N.267/2000).

Magnacavallo, li 15-01-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CAPPILLI STEFANO