



COMUNE DI MAGNACAVALLO

Provincia di Mantova

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1

OGGETTO :

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DEL DECRETO LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE N. 246/2005".

L'anno duemilaventidue addì venticinque del mese di gennaio alle ore 10:00 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
GHIDOTTI LUISA	VICESINDACO	Presente
GUIDORZI MAURIZIO	ASSESSORE ESTERNO	Presente
Totale		3 0

Con l'intervento e l'opera del Signor **CARDAMONE FRANCO** , **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 Decreto Lgs. n. 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 Piani di Azioni Positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità 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 2019/2021, compatibilmente alle ridotte dimensioni dell’Ente e alla ridottissima dotazione organica di 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.);

Viste altresì le seguenti deliberazioni della Giunta Com.le:

- N. 89 del 31/12/2012 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2012/2014;
- N. 3 del 15/01/2015 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2015/2017;
- N. 28 del 30 marzo 2017 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2017/2019;
- N. 22 del 15 febbraio 2018 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2018/2020;
- N. 02 del 31 gennaio 2019 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2019/2021;
- N. 02 del 21 gennaio 2020 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2020/2022;
- N. 07 del 16 febbraio 2021 avente ad oggetto l’approvazione del Piano triennale azioni positive 2021/2023;

Ritenuto ora di procedere con l’approvazione del Piano di Azioni Positive a valere per il triennio 2022/2024, 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;

Dato atto che con deliberazione consiliare N. 16 del 30/03/2017, esecutiva, questo Comune ha aderito alla convenzione con il Comune di Gonzaga per la costituzione intercomunale del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni;

Dato atto che con successiva deliberazione consiliare N. 61 del 17/12/2019 questo Comune ha aderito alla convenzione con il Comune di Gonzaga per la costituzione intercomunale del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni;

Visto il verbale del C.U.G. in data 18/01/2022: all'interno dello stesso si prendeva atto e si approvavano le proposte dei piani delle azioni positive dei Comuni aderenti al C.U.G.;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. N. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

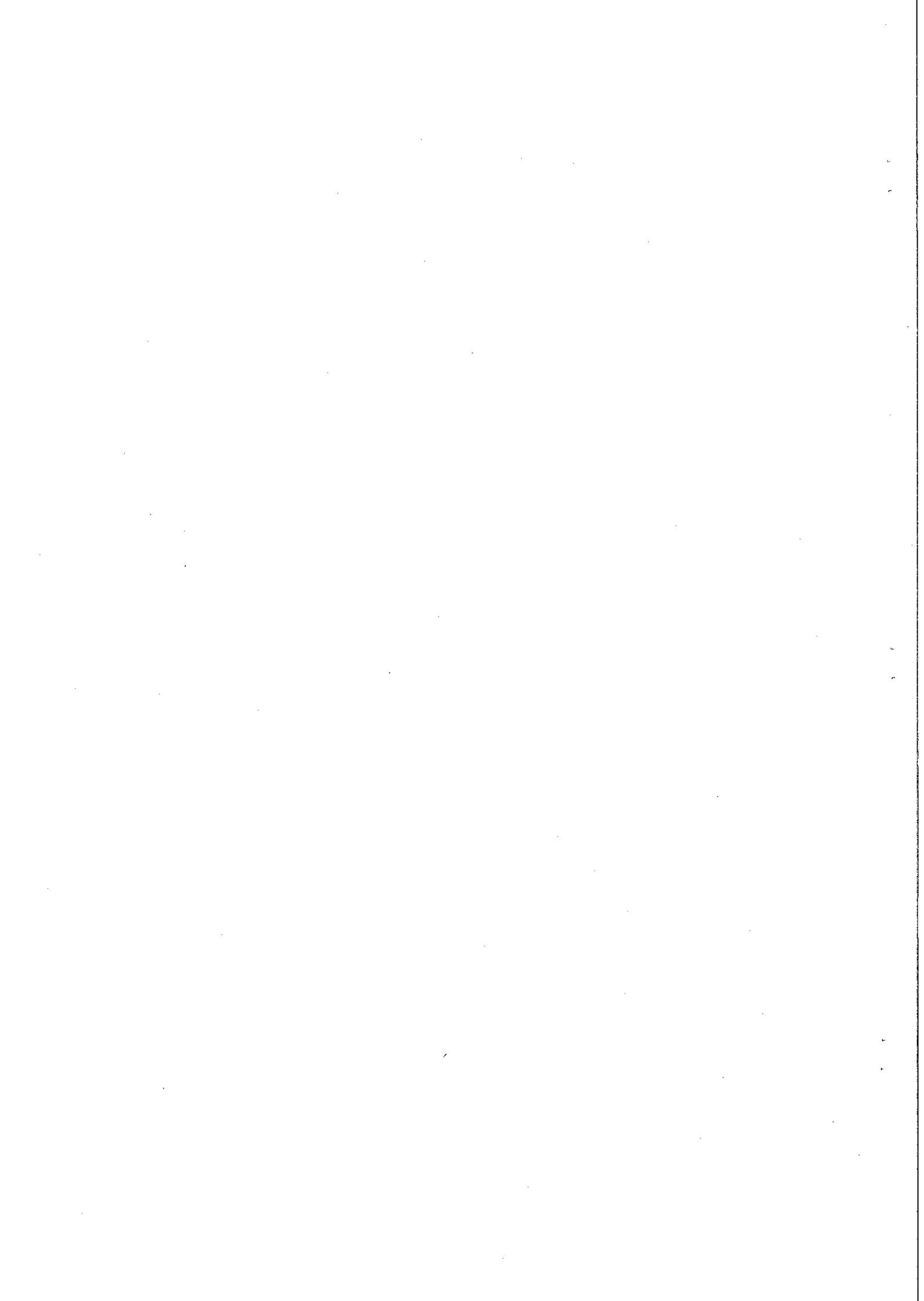
Vista la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

Acquisiti i pareri favorevoli espressi dai Responsabili Area Amministrativa/Servizi Generali, Scuola e Cultura e dell'Area economico-finanziaria/Servizi alla Persona in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, 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 2019/2021, 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 relativo al triennio 2022/2024, 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" e s.m.i.;
- 3. Di stabilire** che potrà essere prefissata un'azione di verifica/monitoraggio rispetto alla messa in pratica dei contenuti del piano in oggetto, anche a riscontro di eventuali indicazioni pervenute dal C.U.G intercomunale;
- 4. Di trasmettere** copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U. dell'Ente.
- 5. Di dichiarare**, previa successiva e separata votazione, con esito favorevole, **la presente deliberazione 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 2022 – 2024

Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Magnacavallo adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo N.198/2006 e s.m.i..

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 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.

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

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 “.

- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;

Situazione attuale

L'analisi della situazione del **personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2022**, escluso il Segretario Comunale in convenzione, 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 p.t.	=	2	0	5
Uomini	=	2	1	1	0	4
Totale	2	3	1	3	0	9

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 in convenzione)

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto 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;
- Attivare forme di lavoro agile, se compatibile con il ruolo ricoperto;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Mantenimento della partecipazione con un proprio rappresentante del personale nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) a livello intercomunale (capofila Comune di Gonzaga), cui questo Ente ha aderito, 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;
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. Adottare il Piano Organizzativo per il lavoro agile (smart working) che tenga in considerazione le esigenze del lavoratore e della lavoratrice;
8. Pubblicazione sul sito web del Comune delle comunicazioni, 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..

RISULTATI ATTESI

- Maggiore partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione, benessere lavorativo e lotta a qualsiasi forma di discriminazione;
- 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 e s.m.i..

COMUNE DI MAGNACAVALLO

Provincia di Mantova

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021 - 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 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, richiamava le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

Dato atto che si era prefissata, nel triennio 2019/2021, i seguenti obiettivi:

- 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;
- Mantenimento della partecipazione con un proprio rappresentante del personale nell’ambito del Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) a livello intercomunale (capofila Comune di Gonzaga), cui questo Ente ha aderito, proseguendo negli anni futuri la promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Il Comune, allineando 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;
- Flessibilità oraria, ove possibile, al fine di conciliare gli impegni familiari con lo svolgimento dell’attività lavorativa, in presenza di un maggior numero di personale femminile, dipendente a tempo indeterminato;

- Adesione e nomina di proprio rappresentante all'interno del Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), organo sovra comunale costituito presso il Comune di Gonzaga.

Il Responsabile del Settore Amministrativo
CARDAMONE FRANCO

La Responsabile del Settore Finanziario
GELATTI RITA



COMUNE DI MAGNACAVALLO
(Provincia di Mantova)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N.1 DEL 25-01-2022

Art.49 -comma 1- e art.147 e ss. del Decreto Leg.vo n.267/2000

“ Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali ”

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024
AI SENSI DEL DECRETO LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA
UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE N. 246/2005".

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere favorevole per quanto attiene alla regolarità tecnica, previa verifica della regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.2, comma 2 del vigente regolamento del sistema di controlli interni (art.147 e ss.del T.U.E.L.- D.L. 174/2012).

Magnacavallo, lì 25-01-2022

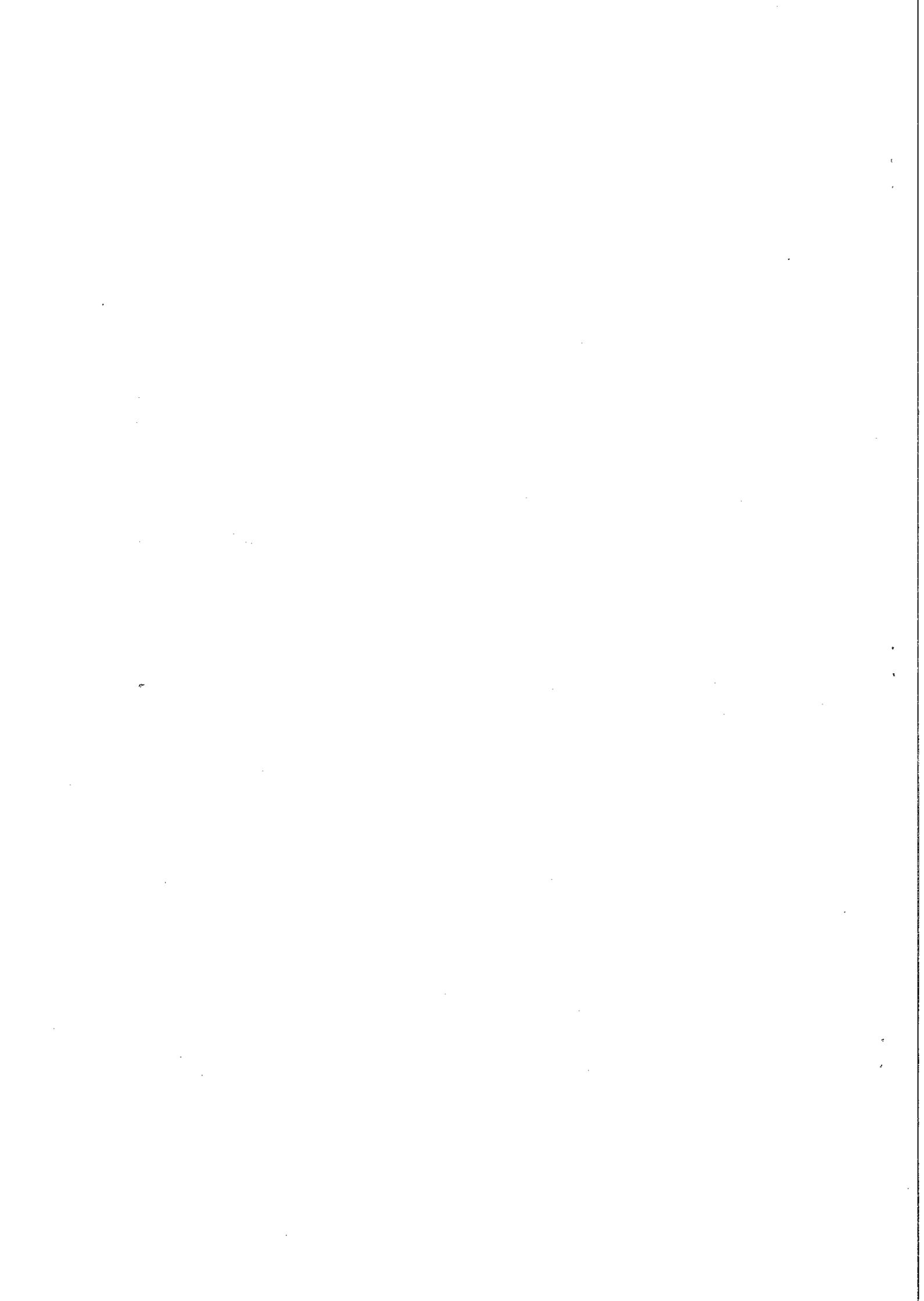
PER IL RESP.LE AREA
AMMINISTRATIVA/SERVIZI GENERALI
F.TO CARDAMONE DR. FRANCO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere favorevole per quanto attiene alla regolarità contabile.

Magnacavallo, lì 25-01-2022

IL RESP.LE AREA EC. FINANZIARIA/SERVIZI
ALLA PERSONA
F.TO GELATTI RITA



IL SINDACO -PRESIDENTE
F.to MARCHETTI ARNALDO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CARDAMONE FRANCO

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Magnacavallo, li

22 FEB 2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
CARDAMONE FRANCO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE R.R. N° 88

Il presente verbale verrà pubblicato per 15 giorni consecutivi e cioè

dal 22 FEB 2022

al

09 MAR 2022

all'Albo Pretorio del Comune

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

IL RESPONSABILE PUBBLICAZIONI

F.to SQUASSABIA SARA

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

È divenuta esecutiva il giorno 25-01-2022

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 25-01-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to CARDAMONE FRANCO

