

**COMUNE DI BAGNOLO DI PO (RO)**

COPIA

Verbale di Deliberazione della
Giunta Comunale

n. 94 del 07.12.2018

Oggetto:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019 - 2021.

L'anno duemiladiciotto addì sette del mese di dicembre alle ore 13:15 nella sala delle adunanze del Comune, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

1 - CABERLETTI DR. PIETRO	P	SINDACO
2 - ZERI AMOR	P	ASSESSORE
3 - MAGARAGGIA CHIARA	P	ASSESSORE

Assiste il DOTT. ESPOSITO GIUSEPPE in qualità di Segretario Comunale.

Il Dr. Caberletti Pietro nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale la seduta, dichiara aperta la seduta e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce e vizi di legittimità o competenza e ai sensi dell'art. 134 comma 3 del T.U.E.L. e divenuta esecutiva il 06/01/2019

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Esposito Giuseppe

Lì, _____

La presente deliberazione è divenuta esecutiva perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L. il

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Esposito Giuseppe

Lì,

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

PRESO ATTO degli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal funzionario incaricato ex art. 49, 1° comma, D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 - T.D. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, così come modificato dall'art. 3, comma I, letto b) del D.L. 10 Ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni nella Legge 7.12.2012, n. 213;

RITENUTA la proposta meritevole di approvazione;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

I. di approvare, come approva, la suesposta proposta di deliberazione nel suo testo integrale al quale si richiama per relationem.

TESTO DELLA PROPOSTA

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che riunisce e riordina in un testo unico tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

VISTO, in particolare, l’art 48 del D. Lgs. 198/2006, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino “piani triennali di azioni positive” volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 predisposto dal competente ufficio e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

VISTI, altresì:

- il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;
- l’articolo 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 rubricato “*Pari opportunità*”;

ACQUISITO il solo parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell’art. 49, I comma, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., atteso che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economica-finanziaria dell’ente o sul patrimonio;

PROPONE

Per tutto quanto in premessa esposto che si intende integralmente richiamato e trascritto nel presente provvedimento

1. **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
2. **DI INCARICARE** il Responsabile del servizio competente di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali nonché di dare esecuzione al presente provvedimento;
3. **DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.



COMUNE DI BAGNOLO DI PO
PROVINCIA DI ROVIGO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 100 del 06/12/2018

Settore: AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA
Proponente: TEGAZZINI MATTEO

Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019 - 2021.

PARERI espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, così come modificato dall'art.3 comma 1 lett. B, del D.L. 10 ottobre 2012 n.174

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto: si esprime parere favorevole e si attesta la regolarità tecnica

Bagnolo di Po, lì 06/12/2018

IL RESP. AREA ECONOMICO-FINANZIARIA-SEGRETERIA
F.to SPIRANDELLI SIMONE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto: si esprime parere favorevole e si attesta la regolarità contabile

Bagnolo di Po, lì 06/12/2018

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARIO
F.to SPIRANDELLI SIMONE



COMUNE DI BAGNOLO DI PO

PROVINCIA DI ROVIGO

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

TRIENNIO 2019 – 2021

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". In particolare, il suddetto Codice, all'art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del

Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Bagnolo di Po, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Bagnolo di Po vede una minima presenza femminile (meno del 20,00% del personale di ruolo).

E' necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per 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 e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ANALISI DELLO STATO DI FATTO

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	Percentuale
Donne		1	-		1	16,66%
Uomini	(*)	2	3		5 (*)	83,33%
Totale	-	3	3		6 (*)	100%

LAVORATORI CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ

DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI SERVIZIO (POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

DONNE: N. 0

UOMINI: N. 3

(*) Attualmente tre lavoratori di cat. D, non in organico, sono dipendenti uomini rispettivamente uno del Comune di Trecenta, uno del Comune di Giacciano con Baruchella e uno del Comune di Canda. Vi è inoltre la presenza attualmente di due lavoratrici donne di cat. C, nell'ambito della convenzione di Polizia Locale con i comuni di Canda e san Bellino.

Al totale delle unità in servizio si va ad aggiungere 1 Segretario Comunale titolare (Uomo). Rispetto al precedente piano è variato il segretario comunale e la relativa convenzione di segreteria, prima donna ora uomo. Rispetto all'attuale convenzione di segreteria col comune di Canaro è stato nominato l'unico candidato aspirante di sesso maschile.

Emerge dai dati che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto sussiste un divario fra generi superiore a due terzi e conseguentemente non vengono rispettati i parametri indicati dall'art. 48, 1° comma, del D.Lgs 11/04/2006, n. 198. A tale scopo, in occasioni di assunzioni o mobilità, nel bando, sempre che non intervengano disposizioni normative contrarie, sarà previsto che in caso di parità di punteggio verrà preferito il candidato di sesso femminile, fatta salva un'esplicita ed adeguata motivazione a sostegno di una scelta diversa.

Non esiste in organico alcun dipendente nominato "Responsabili di Posizioni Organizzative" con conferimento delle funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000. Gli attuali responsabili sono due lavoratori di cat. D sopraccitati, due uomini, dipendenti di altri Comuni.

LAVORATORI CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ

DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI SERVIZIO NELL'AMBITO DI GESTIONI ASSOCIATE (POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

DONNE: N. 0

UOMINI: N. 3

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è maggiormente rilevante rispetto alla dotazione organica:

Sindaco: Uomo

Assessori: 1 Uomo e 1 Donna

Consiglieri Comunali: 6 Uomini e 3 Donne.

FORMAZIONE ANNUALE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Servizio Personale.

A fronte della necessità di un generale contenimento dei costi il Comune aderirà al Progetto Master dell'Anci 2019 per garantire un'ideale formazione del personale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area. Le richieste, di norma, convogliano all'Ufficio Personale che ne cura le iscrizioni. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

PART-TIME

Attualmente su 5 lavoratori in servizio a tempo indeterminato, 2 lavoratori uomini di cat. C si avvalgono dell'orario parziale, rispettivamente 18 e 30 ore settimanali, mentre l'unica lavoratrice donna è a tempo pieno.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano il Comune di Bagnolo di Po al perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'eventuale riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
4. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
5. migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

1. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.
Con le difficoltà derivanti dalla necessità di garantire i servizi alla cittadinanza in presenza di vincoli assunzionali rigorosi, l'Ente si propone di continuare a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario. L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.
2. Commissione Comunale Pari Opportunità.
Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 22.07.2015 il Consiglio Comunale medesimo ha provveduto alla designazione dei tre membri di sua competenza. Questo Comune ha anche approvato, con deliberazione consiliare n. 46 del 29.11.2010 il Piano d'azione per la parità elaborato dal Tavolo Provinciale per le pari opportunità.
Non è stato invece possibile costituire il Comitato unico di garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 04.11.2010, n. 183, essendo esso di composizione paritetica e non avendo provveduto le Organizzazioni Sindacali presenti nell'Ente, a ciò appositamente invitate con nota prot. n. 906 del 31.01.2011, a designare alcun componente.
L'Ente si propone comunque di continuare a favorire la partecipazione negli organismi comunali di pari opportunità.
3. Assunzioni e sviluppo di carriera
Nel rispetto degli art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/4/2006, n. 198, l'Ente si propone di favorire l'accesso alle donne al fine di diminuire il divario tra i generi. Nel motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzione/progressioni e di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione

del personale. Si adotteranno sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni.

4. Informazione

Favorire, ulteriormente, la diffusione di informazioni relativamente ai concorsi e alle selezioni per il reclutamento del personale, utilizzando strumenti di pubblicità che si rivolgono a tutta la popolazione e che mettono in particolare evidenza le pari opportunità di accesso a qualsiasi posizione di lavoro.

5. Formazione

Proseguire nell'opera di formazione di tutti i dipendenti favorendo il coinvolgimento delle donne secondo i livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore. Consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi di formazione adottando modalità organizzative ed orari atti a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.

6. Spazi di dibattito

Promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Attivare appositi spazi di dibattito, attraverso la Commissione Comunale per la realizzazione della pari opportunità e attraverso la biblioteca comunale, sul superamento degli stereotipi culturali che possono danneggiare il diritto alle pari opportunità e programmare incontri di sensibilizzazione rivolti alla cittadinanza.

7. Indagini conoscitive sul "benessere lavorativo del personale".

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Segretario Comunale
- Responsabili di area
- Ufficio personale

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento che lo approva, con verifiche annuali per il monitoraggio/aggiornamento dello stato di attuazione dello stesso.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Oggetto:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019 – 2021.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to Dr. Caberletti Pietro

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Esposito Giuseppe

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 134, co. 3°, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Nr. Registro di Pubblicazione 722

Io sottoscritto messo comunale certifico che copia della presente delibera è affissa all'Albo Pretorio on line per la pubblicazione 15 giorni consecutivi dal 11.12.2018 al 26.12.2018.

Lì, 11.12.2018

IL MESSO COMUNALE F.to: Cadore Daniele

Certifico, su conforme dichiarazione del messo, che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 11.12.2018 all'Albo Pretorio on line ove rimarrà esposta per 15 gg. consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Dott. Esposito Giuseppe

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

Bagnolo di Po, lì 11/12/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. Esposito Giuseppe