



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

COPIA

COPIA DEGLI ATTI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Atto n. 24

Prot. N.

Seduta 22/03/2011

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
MAZZA UMBERTO	SINDACO	X	
PRIMAVORI VALERIO	VICE SINDACO	X	
ALBERICI ENNIO	ASSESSORE	X	
BRIGHENTI VENICIO	ASSESSORE	X	
MALAVASI VIVIANA	ASSESSORE	X	
MONTAGNINI PIERANTONIO	ASSESSORE	X	
REGGIANI ILARIA	ASSESSORE	X	
Totale		7	

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'. ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DI UN COMITATO UNICO DI GARANZIA, AI SENSI DELL'ART. 21 DELLA LEGGE 183/2010.

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO che:

- il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 agli articoli 1,6,7 e 57 sancisce l'obbligo di garantire pari opportunità fra uomini e donne nella pubblica amministrazione;
- l'art. 7 comma 5 del D. Lgs. n. 196/2000 prevede che, fra gli altri, i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONSIDERATO che l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, fra l'altro, prevede che i Comuni: *<<...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... ..I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6 comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165...>>*;

RICHIAMATA la Legge 183 del 4 novembre 2010 "Collegato lavoro" che all'art. 21, modificando l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, prevede che: *<<01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing>>*;

RITENUTO doveroso, stante il dettato della legge, dettare indirizzo al Responsabile dell'Area Personale - Organizzazione affinché si attivi per la nomina del suddetto comitato tenendo presente che, ai sensi dell'art. 19 comma 2 del CCNL 14.09.2000 e come previsto dal sopra richiamato art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Collegato lavoro", il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dovrà essere costituito da un/una Presidente in rappresentanza dell'Ente designato dal Sindaco, da un/una componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, senza oneri aggiunti a carico dell'Ente;

RILEVATO che è intenzione dell'Amministrazione Comunale adottare i provvedimenti previsti dalla suesposta normativa ed ogni altra iniziativa utile alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO:

- il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti Locali approvato con D. Lgs. 18.08.2000 n.267;
- in particolare l'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, per quanto riguarda la competenza a deliberare;
- lo statuto comunale;

VISTO l'allegato parere favorevole di regolarità tecnica espresso sulla proposta di delibera, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18/8/2000, dal Responsabile dell'Area Personale - Organizzazione;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

1. **di approvare** il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2011 - 2013 predisposto dall'ufficio personale che, allegato, forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di incaricare** il Responsabile dell'Area Personale - Organizzazione di:
 - dare adeguata diffusione al piano sopra approvato (personale dipendente e ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 01/04/00, pubblicazione all'albo e sul sito istituzionale);
 - di attivarsi per la nomina del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 (collegato lavoro);
3. **di inviare** copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova.
4. **di dare atto** che il Piano triennale di azioni positive diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera/Assessore alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi;
5. **di dare atto** che i provvedimenti previsti dal presente atto non comporteranno oneri aggiuntivi per l'Ente.

* * * * *

Con successiva, separata, unanime, favorevole votazione, la presente, ai sensi del comma 4° dell'art. 134 del T.U.E.L. (D. Lgs. 18.08.2000, n. 267), è dichiarata immediatamente eseguibile.

* * * * *



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL SINDACO - PRESIDENTE

F.to Dot. ssa Angela de CHIRICO

F.to MAZZA UMBERTO

ATTESTAZIONE COPIA CONFORME

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Ostiglia, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dot. ssa Angela de CHIRICO)

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Copia della presente è affissa all'Albo Pretorio online il _____ e
vi rimarrà esposta per la durata di 15 giorni consecutivi.

Ostiglia, li _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA
(Genesio Sanna)

===== CERTIFICATO DI

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile;

è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di
pubblicazione (art. 134 - comma 3 - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. n. 267/2000).

Addì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dot. ssa Angela de CHIRICO)



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

Seduta di Giunta Municipale

Art. 49 comma 1 D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'. ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DI UN COMITATO UNICO DI GARANZIA, AI SENSI DELL'ART. 21 DELLA LEGGE 183/2010.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Sulla proposta di deliberazione in oggetto indicata, non costituendo mero atto di indirizzo, viene espresso parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica (art. 49, comma 1 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.200 n. 267)

Li. 22/3/2011



Responsabile dell'Area
PERSONALE - ORGANIZZAZIONE

[Handwritten signature]

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE:

Sulla proposta di deliberazione in oggetto indicata, comportando la stessa impegno di spesa/diminuzione di entrata, viene espresso parere favorevole di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.200 n. 267)

La Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

Li,



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2011 - 2013

Approvato con delibera di Giunta Municipale n. 24 del 22/03/2011



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2011 - 2013

Relazione introduttiva

L'organizzazione del Comune di Ostiglia vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'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, se compreso e ben utilizzato, 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, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Riferimenti legislativi

Il piano triennale delle pari opportunità va presentato ai sensi dell'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 ed è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle Pari Opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli Enti Locali e a favorire l'esercizio dei diritti di Pari Opportunità per donne ed uomini, puntando al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa delle donne;
- Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate;
- Eliminare le discriminazioni e rimuovere gli ostacoli alle Pari Opportunità per donne ed uomini.

L'art. 21 della legge n. 183 del 4/11/2010 (collegato lavoro) modifica il testo dell'art. 57, rubricato "Pari opportunità", del decreto legislativo n. 165/2001 ed impone alle amministrazioni pubbliche di costituire al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del collegato lavoro e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il comitato su citato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la/Il Consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva emanata il 4/03/2011 di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. Sinteticamente la direttiva prevede:

- Il Comitato è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
- La composizione del Comitato deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). Si auspica che i/le componenti provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.
- Il Comitato rimane in carica 4 anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una volta sola.

Ulteriori riferimenti legislativi in materia:

- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Art. 57, D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246"
- D. Lgs. 09.04.2008 n. 81 e s.m.i. Testo Unico in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 "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."

Premessa - Monitoraggio dell'organico

L'analisi della 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. B3	Cat. B1	Cat. A	Totale
Donne	5	19	4	2	2	32
Uomini	2	6	3	2	1	14
Totale	7	25	7	4	3	46

DIPENDENTI N. 46 oltre a Segretario generale (donna) e ad un incarico a contratto Ex art. 110 D. Lgs. n. 267/18.08.2000 (uomo part-time 50%)

R.S.U.: n. 2 uomo n. 2 donna



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

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

Lavoratori con funzioni e responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Numero	1	2 + 0,5*	3,5

*= incarico a contratto Ex art. 110 D. Lgs. n. 267/18.08.2000 (uomo part-time 50%)

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, risulta in linea il divario fra generi (riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.)

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 3 donne - n. 14 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donne - n. 4 uomini

N.B. Non figurano assessori/assessore esterni/e al Consiglio.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dall'Area Personale Organizzazione o dal Responsabile di Area a cui il dipendente appartiene.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati, se consegnati dal personale dipendente, vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale dell'Area Personale Organizzazione.

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- 1) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:
 - o usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
 - o monitoraggio sulla condizione del personale dell'Ente;
 - o costituzione del Comitato Unico di Garanzia;
 - o istituzione di una pagina web a cura del Comitato Unico di Garanzia di divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

- formazione per responsabili e dipendenti anche uomini;
 - predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali e sul mobbing;
- 2) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:
- asili nido
 - flessibilità orario
 - disciplina part-time.
 - Valutazione rischi che incidono negativamente sul benessere organizzativo

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

- Sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro;
- Incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- Formazione per le educatrici dei Nidi alla differenza di relazione per favorire fin dai primi anni nei bambini e nelle bambine l'idea della diversità di genere come ricchezza.

Monitoraggio sulla condizione del personale dell'Ente

Un'analisi per monitorare la situazione del personale in servizio approfondita anche con uno studio sugli avanzamenti di carriera delle donne negli ultimi 5 anni (serie storica). Il Comitato Unico di Garanzia redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'ente, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Comitato Unico di Garanzia

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le discriminazioni legate al genere e ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da fattori di rischio come età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, verrà istituito il Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato Unico di Garanzia collabora con il/la Consigliere/a Nazionali di parità e con con il/la Consigliere/a Provinciale di parità per un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte.



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

Pagina web a cura del Comitato Unico di Garanzia

Promuovere la cultura di genere e il rispetto della dignità della persona attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e della normativa sulle Pari Opportunità attraverso la realizzazione, a cura del nascente comitato, di una apposita pagina web sul sito istituzionale dell'Ente.

Formazione per responsabili e dipendenti anche uomini

Formazione mirata alla informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sul tema delle pari opportunità, salute e sicurezza e formazione tesa alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e della dignità della persona.

Formare per prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica all'interno dell'ambiente di lavoro.

Codice di condotta contro le molestie sessuali e sul mobbing

Al sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali ed il mobbing (forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice).

Servizio Asilo Nido

Il Comune di Ostiglia è dotato di un Asilo Nido. Il C.U.G. proporrà all'Amministrazione Comunale l'inserimento nel Regolamento sul funzionamento dell'Asilo Nido, di una norma che offra la possibilità ai dipendenti comunali di partecipare alle liste di accesso al nido.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente, per quanto possibile con le esigenze dei servizi (aperture al pubblico ecc...), assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in Entrata.

Con la flessibilità in entrata e/o in uscita l'Ente cerca di andare incontro alle esigenze dei lavoratori padri e lavoratrici madri che debbano conciliare la propria attività lavorativa con gli orari scolastici.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'ufficio Personale dell'Area



COMUNE DI OSTIGLIA

Provincia di Mantova

Personale Organizzazione assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Valutazione rischi che incidono negativamente sul benessere organizzativo

Collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia e l'amministrazione di appartenenza, nelle specifico con le figure del responsabile della prevenzione e sicurezza e/o medico del lavoro, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti le seguenti Aree:

- Comitato Unico di Garanzia
- Ufficio Segreteria e Protocollo
- Area Personale Organizzazione
- Ufficio Tecnico (responsabile della prevenzione e sicurezza e/o con il medico del lavoro)
- Figure di supporto (es. assistente sociale, psicologo del lavoro)

Finanziamenti

Tutte le attività previste nel presente Piano verranno finanziate con risorse proprie dell'ente (copertura finanziaria nei capitoli di bilancio).

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera/Assessore alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

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, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.
