



COMUNE DI MONTECRETO

Provincia di Modena

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 18 DEL 09.06.2018

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2018/2020 DI CUI AL D.LGS. 198/2006.**

L'anno **duemiladiciotto** addì **nove** del mese di **giugno** alle ore **11.00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1 - BONUCCHI LEANDRO	P	
2 - NUCCI MANUELA	A	
3 - FONTANA ELISABETTA	P	
4 -		
5 -		

Totale presenti **2**
Totale assenti **1**

Assiste alla seduta il Vice Segretario Dott. **ANGIOLINA CASTELLI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BONUCCHI LEANDRO** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ✓ il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- ✓ a seguito della legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno...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...", e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", il Comune di Montecreto con determinazione n. 77 del 31/12/2015, ha provveduto all'Istituzione del Comitato Unico di Garanzia e, successivamente, il CUG con proprio verbale n. 1 del 15/02/16 ha designato il presidente e approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità del suo funzionamento;

Dato atto che il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata 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 e di contrasto del mobbing, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 21 della Legge 183/2010 e dal punto 3.2 della Direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri 04/03/2011;

Considerato che il Comune di Montecreto intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo valorizzando tutto il personale e condannando qualsiasi fenomeno vessatorio;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 30/07/2015 con la quale è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive 2015/2017";

Atteso che il CUG, con verbale n. 1 del 20/10/2017, ha approvato un piano triennale delle Azioni Positive con i seguenti obiettivi e azioni:

OBIETTIVI

- 1. Pari Opportunità**
- 2. Benessere organizzativo**
- 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

AZIONI

Pari opportunità

- ✓ realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori;
- ✓ assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro
- ✓ garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità", almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso";
- ✓ garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto di genere proporzionale alla loro presenza nell'Ente;

Benessere organizzativo

- ✓ garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ facilitare l'utilizzo di forme di lavoro flessibile finalizzato al superamento di specifiche situazioni di disagio;

- ✓ favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze prolungate mantenendo i contatti durante i periodi di assenza (su richiesta del dipendente);
- ✓ prevedere un periodo di affiancamento e di formazione per il dipendente che rientra dopo una lunga assenza al fine di essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia con gradualità.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- ✓ garantire il maggior benessere possibile del lavoratore attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;
- ✓ Sensibilizzare, se ritenuto necessario, il personale sulla violenza di genere e sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere;

Sentito il parere della RSU aziendale;

Ritenuto quindi di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Visti;

- ✓ il D. Lgs. 267/2000;
 - ✓ il D. Lgs. 165/2001;
 - ✓ il D. Lgs. 198/2006;
 - ✓ il D. Lgs. 81/2008
- e successive modificazioni e integrazioni;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso dal Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime e favorevole, espressa a norma di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
2. Di Provvedere affinché il presente Piano:
 - ✓ sia trasmesso ai Responsabili dei Servizi dell'Ente, al CUG e alla RSU comunale
 - ✓ sia pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".
3. Di dichiarare con votazione unanime e separata, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015/2017 EX ART. 48 D. LGS.
N. 198/2006 " CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"**

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Montecreto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere una parte degli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai loro diritti di cittadinanza.

Il piano può permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria	Maschi	Femmine
A	=====	=====
B	2	1
C	0	3
D	1	1
TOTALE	3	5

I Responsabili di Servizio, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 2 di cui 1 donna

R.S.U.: N. 1 (Donna)

Segretario Comunale: n. 1 donna

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile. Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVI

4. Pari Opportunità
5. Benessere organizzativo
6. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

AZIONI

Pari opportunità

- ✓ realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori;
- ✓ assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro
- ✓ garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità", almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso";
- ✓ garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto di genere proporzionale alla loro presenza nell'Ente;

Benessere organizzativo

- ✓ garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ facilitare l'utilizzo di forme di lavoro flessibile finalizzato al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- ✓ favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze prolungate mantenendo i contatti durante i periodi di assenza (su richiesta del dipendente);
- ✓ prevedere un periodo di affiancamento e di formazione per il dipendente che rientra dopo una lunga assenza al fine di essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia con gradualità

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- ✓ garantire il maggior benessere possibile del lavoratore attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;
- ✓ Sensibilizzare, se ritenuto necessario, il personale sulla violenza di genere e sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale.

PUBBLICIZZAZIONE

Il piano viene trasmesso ai Responsabili dei Servizi dell'Ente, al CUG e alla RSU comunale e viene pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to BONUCCHI LEANDRO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. ANGIOLINA CASTELLI

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi:
Addì, 28/06/2018

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. ANGIOLINA CASTELLI

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio.

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

[] è stata comunicata ai capigruppo consiliari (art. 45/2 – 3);

[] è divenuta esecutiva il . . .

[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

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

Addì, _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. ANGIOLINA CASTELLI