

# Comune di Villanuova sul Clisi

Provincia di Brescia  
Piazza Roma 1- 25089 Villanuova sul Clisi (Brescia), codice fiscale 00847500170, partita IVA 00581990983, Telefono 0365 31 161  
[www.comune.villanuova-sul-clisi.bs.it](http://www.comune.villanuova-sul-clisi.bs.it)

## ALLEGATO "A"

### PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

EX ART.48 D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ" TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N.246"

### "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni"

(approvato con delibera Giunta Comunale del 10 maggio 2018 n°36)

#### A. Il quadro di riferimento

##### 1.1 principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente

###### **Lo Statuto**

Articolo 6 comma 3 - PRINCIPI ISPIRATORI DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

// *Comune di Villanuova s/C assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna.*

**Criteria generali per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Atto Consiglio Comunale n. 50 del 23 dicembre 2010:**

- ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi ed al lavoro.

###### **Regolamento di Organizzazione**

*Mell'approvando Regolamento di organizzazione verrà inserito il seguente articolato:*

*1.11 Comune assicura parità di condizione tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e si impegna a rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione della stessa. 2. Può essere istituita una apposita commissione alla quale il Comune garantisce la disponibilità dei mezzi e degli strumenti necessari per lo svolgimento della propria attività.*

##### 2.1 principali riferimenti normativi e contrattuali

- DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

### **3. le prospettive per lo sviluppo di un sistema di rendicontazione e di bilancio di genere**

Si propone come momento di approdo e di sintesi di un percorso di diffusione della cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente.

Il diritto di cittadinanza di entrambi i sessi, donne e uomini, impone la gestione delle diversità, per cui tutte le politiche di un Ente Pubblico, dovrebbero essere attraversate dalla consapevolezza di genere; il presupposto di un bilancio di genere è infatti la considerazione, che le politiche economiche non siano neutrali e che quindi, le scelte di chi governa, abbiano un'influenza diversa su uomini e donne, in ragione dei diversi carichi di lavoro e familiari; è in tale direzione, che possiamo sostenere che un bilancio basato anche sui generi, consente una maggiore efficienza delle politiche pubbliche.

Il bilancio di genere, non è la produzione di un bilancio separato per le donne, ma ha l'obiettivo di leggere tutti i contenuti di un bilancio, in relazione ai generi, e quindi verificare, in che modo e in quale misura, l'insieme delle politiche attuate dall'Ente, contribuisce alla promozione della parità tra donne e uomini e al miglioramento della vita delle donne, ma anche degli uomini.

### **4. Il Piano Azioni Positive**

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente/Azienda.

- la legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" modificata dal d.lgs 196/2000 che prevede che le P.A. Predispongono Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità";

- la legge 28 novembre 2005, n. 246 "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005" all'art.6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo "per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (....) anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione Europea e nel rispetto dell'art. 117 della Costituzione";

- il d.lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale, all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

- il summenzionato art.48 del d.lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

1. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto d.lgs 165/2001);

2. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";

a) adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";

b) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

c) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

L'articolo 1 comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs 165 del 2001, l'art.54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il ed. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in possesso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito che risulta già prevista nel "Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione 2018/2020" approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n.8 del 25/01/2018; L'organizzazione del Comune di Villanuova sul Clisi vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, 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, con deliberazione della Giunta comunale n.32 del 14/04/2015 è stato elaborato il Piano triennale di azioni positive 2015/2017.

Con il presente documento si intende adottare il Piano triennale azioni positive 2018/2020 che ricalca il precedente anche in considerazione che nessuna osservazione o proposte sono pervenute da parte dei dipendenti.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

## **B - Situazione attuale**

Il personale in servizio al 31/12/2017, oltre al Segretario Comunale (uomo), è di n° 16 unità di cui n. 4 part-time

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:

Genere	Cat. D3	Cat.D1	Cat. C	Cat.B3	Cat. B1	Cat. A	Totale
Donne	/	2	7	1	2	/	12
Uomini	1	1	1	/	1	/	4
Totale	1	3	8	1	3	/	16

Responsabili di Area: Donne n. 1 Uomini n. 1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell' art. 8, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

### **C. La pianificazione delle Azioni Positive per il triennio 2018 - 2020**

Le azioni previste:

#### **1. Adozione del Piano di Azioni Positive triennio 2018-2020**

Pur dando atto che il Comune di Villanuova s/C ha sempre favorito lo sviluppo della professionalità femminile, l'obiettivo a cui tendere riguarda la ulteriore ed eventuale ricerca e rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro. Tra le finalità trasversali che il Piano dovrà perseguire, assumerà importanza prioritaria la promozione e la valorizzazione personale e professionale delle donne nei diversi ambiti di attività dell'Ente, sviluppandone le opportunità di conciliazione dei diversi tempi di vita e favorendone le prospettive di sviluppo in termini di competenze e del ruolo.

#### **2. Attuazione della Direttiva della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"**

Redazione della relazione annuale ed evidenziazione nel bilancio annuale delle attività e risorse destinate all'attuazione della direttiva.

#### **3. Comitato Pari Opportunità**

Date le piccole dimensioni dell'ente, ad oggi non si è ancora provveduto alla formale costituzione del C.P.O. (Comitato Pari Opportunità) dell'Ente. Si verificherà la possibilità di poter costituire anche nel nostro comune tale comitato cui attribuire i compiti ad essa assegnati dalla vigente normativa in materia.

L'azione prevista per la costituzione ed il ruolo del Comitato consiste nel verificare nuovamente la disponibilità da parte delle lavoratrici le quali, non ritenendo presente nell'ente alcuna forma discriminatoria, ritengono pleonastico tale comitato.

#### **4. Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing**

A norma dell'art. 8 del CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 22 gennaio 2004, potrà essere istituito tale comitato.

Sarà quindi necessario:

- a. l'adozione di un regolamento per la disciplina dei lavori (art. 8, comma 7, CCNL 22 gennaio 2004 e 22 febbraio 2006);

- b. la realizzazione di interventi formativi e di aggiornamento/sensibilizzazione, come previsto sempre all'art. 8 dei succitati Contratti nazionali e dal "Piano della formazione delle risorse umane per il triennio 2006 - 2008" (sottoscritto definitivamente in data 7 luglio 2006).

## **5. Codice di comportamento per la tutela e prevenzione delle molestie sessuali e morali**

Dotare l'Ente, in sinergia, o indipendentemente, con i succitati Comitato Pari Opportunità e Comitato "anti Mobbing", di un codice di condotta per la prevenzione e tutela delle molestie sessuali. Lo stesso codice di comportamento potrebbe essere articolato sia contro le molestie sessuali, sia contro le molestie morali.

## **6. Formazione e cultura organizzativa**

La formazione rappresenta nell'Ente una leva essenziale, non solo per lo sviluppo delle competenze individuali e dell'organizzazione, ma anche per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi.

L'impegno dell'Ente, è di garantire il massimo della partecipazione delle dipendenti, adottando il più possibile modalità organizzative che consentano la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Le azioni previste sono un percorso formativo sulla comunicazione di genere, attenta alle differenze, da rivolgersi a tutti i dipendenti interessati per l'utilizzo di linguaggi non discriminatori nella comunicazione istituzionale (interna all'Ente e con il territorio, i soggetti istituzionali e non, i cittadini).

## **7. Politiche di conciliazione dei diversi tempi di vita**

L'Amministrazione è stata, negli anni, particolarmente impegnata ad attivare politiche di conciliazione a favore delle dipendenti, ma anche di tutti dipendenti: nuovo orario di lavoro e agibilità degli istituti di legge e/o contrattuali specifici (flessibilità, congedi parentali, etc.)

L'articolo 1 comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs 165 del 2001, l'art.54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il ed. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in possesso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In sintesi la disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art.54 d.lgs n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La ipotesi di cui sopra è stata anche posta e regolata nel "Piano per la Prevenzione alla Corruzione 2015/2017" approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 25/01/2018. Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione, infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per

il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, oltre tutti gli adempimenti previsti dalla norma, può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, 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.