Unione di Comuni Lombarda
MINCIO PO
Provincia di Mantova

Comune di
Serravalle a Po

Comune di
Sustinente

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N. 62

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

Il giorno **sei ottobre duemilaventidue**, alle ore **13:00** nella sala delle riunioni, sono stati convocati i componenti della Giunta dell'Unione di Comuni Lombarda Mincio Po.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
MICHELE BERTOLINI	PRESIDENTE	Presente	
TIBERIO CAPUCCI	ASSESSORE	Presente	
ANNA ZECCHINI	ASSESSORE	Presente	
SAMANTA CICOGNA	ASSESSORE	Presente	

Totale	**Pr.**	**As.**
	4	**0**

Assiste all'adunanza il VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE, Alessandro Calanca il quale redige il presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. MICHELE BERTOLINI nella sua qualità di Presidente dell'Unione assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA DELL'UCL MINCIO PO

Premesso che:

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, 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;
    2. 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);
    3. 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.gs 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";
        b. adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
        c. 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 famigliare;
        d. finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive

Considerato:

- che la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), 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, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "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", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/"2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare 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 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Rilevato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;

Visto il vigente «Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi»;

Acquisito il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Servizio Economico finanziario ai sensi dell'art.49 del D.Lgs 267/2000;

Con voto unanime,

DELIBERA

1. Di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024 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 dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3. Di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali.

DELIBERAZIONE 62 del 06-10-2022 DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

OGGETTO : *APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"*

- **Parere di regolarità tecnica:**

Si esprime parere Favorevole accertata la Regolarita' tecnica amm.va della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i.

Il Responsabile del Servizio
F.to Federica Moretto

Serravalle a Po, lì 06-10-2022

….....……

COPIA

Deliberazione della Giunta dell'Unione
N° 62 del 06-10-2022

IL PRESIDENTE
f.to MICHELE BERTOLINI

IL VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Alessandro Calanca

==========

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Reg. Pubblicazione n. …… del ……..

Si certifica che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

Serravalle a Po, lì

IL VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Alessandro Calanca

==========

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134 del D.lgs 267/2000.

Serravalle a Po, lì

IL VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Alessandro Calanca

==========

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs.267/00)

Contestualmente all'affissione all'albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari e messa a disposizione dei Consiglieri tramite gli stessi Capigruppo.

IL VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE
f.to Alessandro Calanca

==========

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Serravalle a Po, lì

IL VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE
Alessandro Calanca

==========
==

UFFICIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2022-2024

per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente

premessa normativa

- contesto europeo -

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

- contesto normativo nazionale -

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il decreto leg. n. 165/ 2001, il decreto leg.vo n.198/2006, la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso :

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

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)

UNIONE DI COMUNI LOMBARDA MINCIO PO

Si indica, nelle tabelle che seguono, il personale in ruolo dell'Unione di Comuni Lombarda Mincio Po alla data del 31.12.2021, suddiviso, per genere, in base alle categorie e ai profili professionali.

Le limitazioni nelle assunzioni e la necessità di contenimento della spesa per gli enti locali ha portato ad una ridistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione, specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti,

L'aggiornamento degli strumenti digitali per la posta elettronica, la gestione del bilancio e la gestione degli strumenti di programmazione dell'attività dell'Ente ha determinato e determinerà un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro ed inciderà notevolmente sulla organizzazione del lavoro

Nell'anno 2022, nell'ambito degli interventi per le pari opportunità, ha assunto le funzioni di valorizzare il benessere di chi lavora, contro le discriminazioni, il nuovo comitato per le pari opportunità nominato con delibera della Giunta dell'U.C.L. Mincio Po n. 50 del 21.07.2022, in particolare:

La Rappresentanza Sindacale Unitaria RSU e le OO.SS., appositamente interpellate hanno comunicato i loro rappresentanti di seguito indicati:

- Effettivi
  - Falletta Oriana per CISL
  - Morselli Simone per UIL
- Supplenti
  - Ginelli Luisa per UIL
  - Rebuzzi Matteo per CISL

L'Amministrazione individua i propri rappresentanti nei signori:

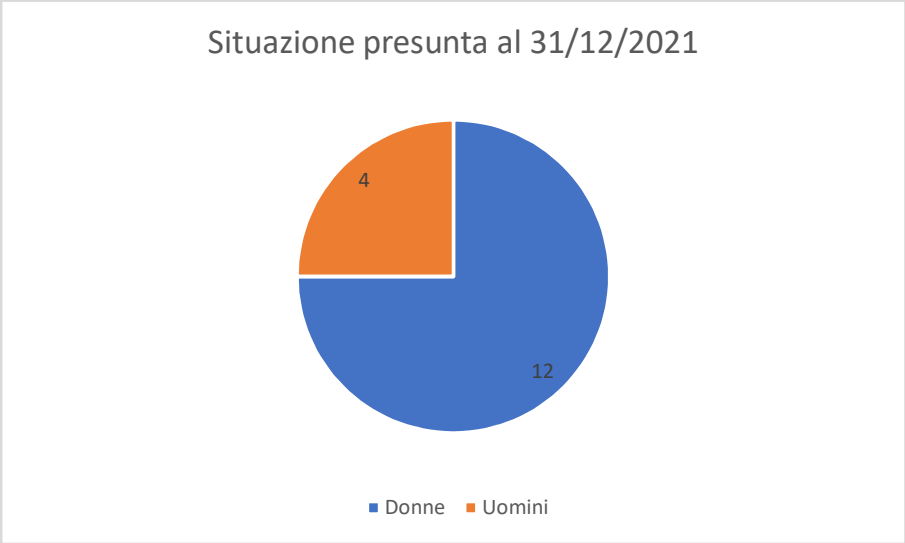
- Effettivi
  - Faglioni Nicola
  - Stori Valentina

- Supplenti
  - Basaglia Alessandro

        - Morselli Enrica
- Presidente: Stori Valentina

QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'UNIONE PREVISTO AL 31 DICEMBRE 2021

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



SITUAZIONE PERSONALE DIVISO PER CATEGORIE

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Donne	4	4	4	0	12
Uomini	0	1	3	0	4
totale	4	5	7	0	16

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti di ruolo incaricati di posizione organizzativa è la seguente:

4 donne

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Nell'ambito delle politiche di genere nella Amministrazione, la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

LE AREE TEMATICHE DA CONSOLIDARE

Innanzitutto, per il consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive, intende confermare gli interventi tesi al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione ed anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente

Si intende pertanto rinsaldare una collaborazione trasversale nella Amministrazione per la adozione di strumenti che permettano una lettura ed organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifici " di genere", nonché la individuazione di obiettivi di miglioramento in relazione alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi della Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione.

Vi è quindi la necessità di proseguire un percorso di rilevazione all'interno dell'Amministrazione di indicatori specifici e dei dati necessari, ripartiti per genere, per individuare le azioni necessarie a promuovere politiche di parità.

CONTINUANO AD ESSERE OBIETTIVI ED AMBITI D'AZIONE PRIORITARI DELL'ENTE:

Obiettivo 1. *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.*

AMBITO 1 accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/

garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale,

- prevedere la composizione delle commissione concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;

Obiettivo *2:* *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.*

AMBITO 2 formazione e aggiornamento

realizzare la formazione del personale con attenzione all'ottica di genere:

- incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall' ente per favorire l'acquisizione di competenze al personale femminile, facendo quindi attenzione ai problemi della conciliazione
- verificare la possibilità di erogare interventi formativi a distanza per il personale;
- programmare iniziative formative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.

• **Obiettivo 3**: *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.*

AMBITO 3 organizzazione del lavoro e conciliazione
diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93);

- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità o per lunghe assenze;
- individuare forme di flessibilità nell'orario di lavoro per le dipendenti con obblighi di cura familiari.

Obiettivo 4: *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità*

AMBITO 4 • . **sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle PO**

diffusione di materiale sulle pari opportunità

- divulgare newsletter
- raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale;
- promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.