

# Comune di Villanuova sul Clisi

Provincia di Brescia  
Via Chiesa 14 – 25089 Villanuova sul Clisi (Brescia), codice fiscale 00847500170, partita IVA 00581990983. Telefono 0365 31 161 – 162,  
www.comune.villanuova-sul-clisi.bs.it

---

## **PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2012 - 2014**

### **EX ART. 7 C. 5 D. LGS. N. 196/2000**

**(Art. 48 "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni", D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)**

**(approvato con atto G.C. del 10.05.2012 N. 35)**

## **A. Il quadro di riferimento**

### **1. I principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente**

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

Articolo 6 comma 3 - PRINCIPI ISPIRATORI DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

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

***Criteri 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***

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

*1. Il 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. I 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.

## **B. La pianificazione delle Azioni Positive per il triennio 2012 – 2014**

Le azioni previste:

### **1. Adozione del Piano di Azioni Positive triennio 2012-2014**

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.)