



**COMUNITA' MONTANA
DEL SEBINO BRESCIANO**

Via Roma, 41 – 25057 SALE MARASINO (BS)

ORIGINALE

N. 89 REG.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019 AI SENSI
DELL'ART.48 DEL D. LGS. 198/2006**

Adunanza del 91 dicembre 2016

ore 17.00

Per la trattazione dell'oggetto si hanno le seguenti presenze:

		P/A
PEZZOTTI PAOLA	PRESIDENTE	Assente
FAUSTINI CLAUDIO	ASSESSORE	Presente
GHITTI MARCO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti: 2

Totale assenti: 1

Presiede il Vice-Presidente Sig. Claudio Faustini

Partecipa e verbalizza il Segretario / Direttore Dott.ssa Rolfi Gloria

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019 AI SENSI DELL'ART.48 DEL D. LGS. 198/2006

LA GIUNTA ESECUTIVA

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

VISTA la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 83 in data 22.12.2014, che approva il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2014/2016;

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2017/2019 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11.4.2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

VISTO il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Preso atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati preventivamente acquisiti i pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità contabile, espressi dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del D. Lgs. 18.08.2000 n.267;

Con voti **UNANIMI** favorevoli, palesi;

DELIBERA

1. di **APPROVARE**, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006, l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2017 /2019, per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti;

3. di **PUBBLICARE** sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti" la presente deliberazione, unitamente al Piano Triennale per le azioni positive.

COMUNITÀ MONTANA DEL SEBINO BRESCIANO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017 - 2018-2019

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali " in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. La Comunità Montana del Sebino Bresciano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle piccole dimensioni dell'ente.

Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 77 in data 30.11.2016 è stata approvata la programmazione del personale per il triennio 2016-2018 con la quale si è rideterminata la dotazione organica del personale dipendente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2013

La dotazione organica della Comunità Montana del Sebino prevede complessivamente n. 11 posti suddivisi in 3 Settori:

Area amministrativa: n.5 posti (di cui n.3 vacanti)

Area Tecnica: n.4 posti (di cui n. 2 vacanti)

Area agricolo- forestale: n.2 posti (di cui n.1 vacante)

La valutazione tiene conto anche delle posizioni occupate da dipendenti a tempo determinato. Al 30.11.2016 la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato conta n.5 soggetti (n.2 donne e n. 3 uomini) mentre calcolando il dato aggregato (a tempo indeterminato, determinato, a comando) compreso il Direttore/Segretario si ha la seguente tabella :

Dipendenti	Dirigente	Categoria D	Categoria C	Totale	Percentuale
Donne	1	-	2	3	37%
Uomini		2	3	5	63%
Totale	1	2	5	8	100%

Il Direttore/Segretario (donna) Responsabile del Settore "Servizi Amministrativi" e del Settore "Agricolo-Forestale";

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Uomini categoria D n. 1;

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

Interventi previsti

Il Piano ha la finalità di promuovere le pari opportunità attraverso azioni specifiche che prevedono una ricaduta positiva sul benessere organizzativo dell'ambiente di lavoro.

Preso atto che il numero di personale impiegato non raggiunge le 10 unità, si sottolinea che la sede dell'Ente è dotata di ampi spazi, con una superficie di oltre 400 metri quadrati, tale da permettere l'organizzazione del lavoro in modo ottimale rispetto al rapporto spazio disponibile/unità impiegate.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet della Comunità Montana del Sebino nella sezione: "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla

scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

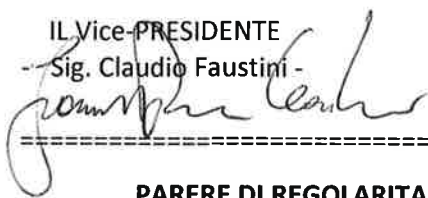
Al fine di consentire il costante aggiornamento e verifica del piano e considerando le ridotte dimensioni dell'Ente, si dispone che il personale dipendente possa presentare al Direttore dell'Ente e/o al Presidente qualsiasi osservazione al presente piano o proposta di integrazione/modifica. Il soggetto che riceverà dette segnalazioni ha il compito di portarle all'attenzione della Giunta Esecutiva con cadenza almeno trimestrale.

In assenza di altri organismi interni si dispone, inoltre che del presente piano e delle sue variazioni venga data informazione al Nucleo di Valutazione e Controllo, alle rappresentanze sindacali unitarie, se elette e a tutti i dipendenti.

Letto, confermato e sottoscritto,

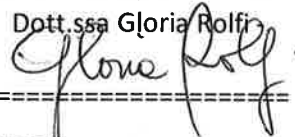
IL Vice-PRESIDENTE

- Sig. Claudio Faustini -



IL SEGRETARIO/DIRETTORE

- Dott.ssa Gloria Rolfi -



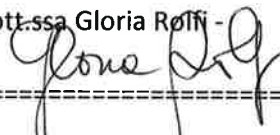
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Il sottoscritto, responsabile del servizio, ai sensi dell'art. 49 e art. 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Sale Marasino, 19.12.2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

- Dott.ssa Gloria Rolfi -



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Il sottoscritto, responsabile del servizio, ai sensi dell'art. 49 e art. 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267:

☐ esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

☐ dichiara che la presente deliberazione non comporta oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e patrimoniale dell'ente.

Sale Marasino, 19.12.2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

- Dott. Pietro Caldara -



REFERTO DI PUBBLICAZIONE

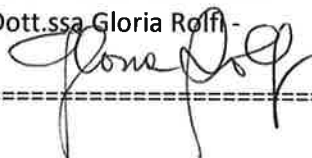
(art. 124, D.Lgs. 18.08.2000, n° 267)

Si certifica che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno **6 MAR. 2017** all'Albo Pretorio on-line della Comunità Montana all'indirizzo www.cmsebino.bs.it ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Sale Marasino, **6 MAR. 2017**

IL SEGRETARIO/DIRETTORE

- Dott.ssa Gloria Rolfi -



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134, comma 3, D.Lgs. 18.08.2000, n° 267)

Si certifica che la suesposta deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva il **16 MAR. 2017**.

Sale Marasino, **16 MAR. 2017**

IL SEGRETARIO/DIRETTORE

- Dott.ssa Gloria Rolfi -

