



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 74 DEL 03/12/2014

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014/2016.

L'anno **duemilaquattordici**, il giorno **mercoledì tre** del mese di **dicembre** alle ore **17:30**, nella **Sala** **delle** **Adunanze**

Previa l'osservazione di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano :

NOME	FUNZIONE	PRESENZA
TURLA FIORELLO	Sindaco	PRESENTE
TURELLI PATRIZIA	Vice Sindaco	PRESENTE
NOVALI GUGLIELMO	Assessore	PRESENTE

Partecipa **Il Segretario Comunale Dott.ssa Mariateresa Porteri**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il **Fiorello Turla**, nella sua qualità di **Sindaco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

DELIBERAZIONE DI G.C. N.74 IN DATA 03/12/2014

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014/2016.

LA GIUNTA COMUNALE

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;

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2014 – 2016 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, condizione che, a Monte Isola, di fatto è già presente, posto che vi è una particolare attenzione a che:

- non si verificano discriminazioni di genere alcuno;
- si consenta il più possibile ad ogni dipendente la conciliazione del tempo lavoro con quello per la famiglia e la persona, specie in ragione di particolari situazioni e bisogni, anche di natura temporanea, in cui il lavoratore si trova;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

ATTESA la propria competenza a deliberare ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA


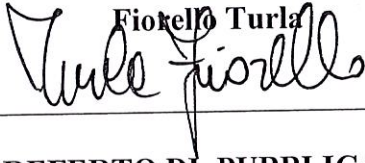
- 1) **Di considerare** le premesse quali parte integrante del presente deliberato;
- 2) **Di approvare** ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2014 – 2016;
- 3) **di provvedere** con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183;
- 4) **di trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS ed alla Consigliera Provinciale di Parità, anche in vista di un eventuale apporto collaborativo;
- 5) **di dichiarare** con separata unanime votazione il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/00.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE

Il Sindaco

Fiorenzo Turla



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri



REFERATO DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO ONLINE
(ART.124 DEL D. LGS. 18/08/2000, N.267)

Certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio Online del Comune di Monte Isola in data **12/01/2015** all'indirizzo www.comune.monteisola.bs.it ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri



COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(ART.125 DEL D. LGS. 18/08/2000, N.267)

Si dà atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del Decreto Legislativo n.267/2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri



ATTESTAZIONE ESECUTIVITA'

Si dà atto che la presente deliberazione diverrà esecutiva il 22/01/2015 ai sensi dell'art. 134 comma 3 D.lgs. 267/2000.

Si dà atto che la seguente deliberazione è stata dichiarata Immediatamente Eseguita ai sensi dell'Art. 134, comma 4 D.Lgs. 267 / 2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri





Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49
Comma 1° del D.L. 18 Agosto 2000 n. 267

Servizio Amministrativo

Proposta N° 80

Oggetto : ESAME ED APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014/2016.

Si attesta che la presente proposta di deliberazione non comporta riflessi diretti né indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio.

Monte Isola, 03/12/2014

Il Responsabile del Servizio Risorse

Archetti Giuliana





Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49

Comma 1° del D.L. 18 Agosto 2000 n. 267

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Proposta N° 80

Oggetto : ESAME ED APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014/2016.

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica in quanto la proposta in oggetto è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Monte Isola, 03/12/2014

Il Responsabile del Servizio

Dott.ssa Porteri Mariateresa





I Borghi
più belli
d'Italia

Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi
della Terra



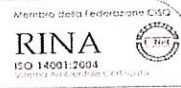
Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 03/12/2014



PREMESSA

Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2014-2016, nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 125/1991 e s.m.i. (decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questo Comune intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

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 fra 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 che indiretta - e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2012 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria	Lavoratori per categoria	Di cui Uomini	Di cui Donne
B	5	5	0
C	3	1	2 (di cui 1 P.T.)
D	4	2	2 (di cui 1 P.T.)
TOTALI	12	8	4

Ai lavoratori suddetti si aggiunge il Segretario Comunale, donna, titolare della sede convenzionata Monte Isola - Zone, presente nella percentuale del 55% sulla sede di Monte Isola e per il 45% a Zone.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano delle azioni positive del Comune di Monte Isola si pone come obiettivi:

1. la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, compatibilmente con le esigenze di servizio, finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

AZIONI POSITIVE

Si reputano quali azioni particolarmente positive ed utili al perseguimento delle finalità previste dalla legge:

1. Concessioni di particolari articolazioni di lavoro atte a sostenere e tutelare la maternità attraverso la trasformazione in part time, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto del limite del 25% del personale a tempo pieno previsto nella dotazione organica per la categoria di appartenenza. L'Ente si impegna a valutare la possibilità di aumentare la percentuale dal 25 al 35 per cento, come consentito dal vigente contratto collettivo nazionale.
2. Garantire pari opportunità fra uomini e donne nella nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici in conformità a quanto statuito dal D.Lgs 198/2006 e dalla Legge 23 novembre 2012, n. 215;
3. Prevedere percorsi di formazione specifici atti a sviluppare e favorire la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente piano è già vigente nella sostanza da tempo immemore presso il Comune di Monte isola, posto che l'Amministrazione è particolarmente attenta al benessere organizzativo del proprio personale nella piena consapevolezza che le risorse umane siano il cuore dell'Amministrazione Pubblica, lo strumento imprescindibile per poter erogare alla collettività servizi improntati ad elevati standards normativi, specie in enti di piccole dimensioni. Ecco perché, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, vi è da parte dei vertici, tanto politici quanto gestionali, una totale apertura ad accogliere istanze che favoriscano la conciliazione del tempo lavoro con quello familiare, specie in ragione di particolari problematiche e condizioni, siano esse di natura temporanea o permanente.

Il presente Piano ha durata triennale (2014-2016).

Il Piano sarà pubblicato nel sito web istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.