Originale

Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N° 59 del 21/12/2021

OGGETTO:	INTEGRAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022-2024

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventuno** del mese di **Dicembre** alle ore **18:00**, in Breno (BS), previa notifica degli inviti personali e con l'osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto e dalle vigenti leggi vennero oggi convocati a seduta i componenti del Consiglio di Amministrazione del Consorzio dei Comuni BIM di Valle Camonica:

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Funzione	P	A
BONOMELLI ALESSANDRO	Presidente	X	
BOTTANELLI IDA	Consigliere		X
LONGHI DANIELA *	Consigliere	X	

*in videoconferenza.

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1

Partecipa all'adunanza **il Segretario Dott. Bernardi Marino**, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti **Il Presidente Alessandro Bonomelli** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022-2024

Su proposta del Presidente

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO:

- che il D.lgs. 11 aprile 2006, nr. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* all'art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Provincie, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- che con propria deliberazione nr. 248 del 17 ottobre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2013-2015;

- che con propria deliberazione nr. 24 del 7 giugno 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2016-2018;

- che con propria deliberazione nr. 1 del 8 gennaio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2019-2021;

- che con propria deliberazione nr. 57 del 14 dicembre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2022-2024;

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

PRESO ATTO delle indicazioni della Consigliera di Parità della Provincia di Brescia che con nota ns. prot. 0001529 del 21/12/2021 che recita testualmente "……*Noto inoltro che nella pur positiva molteplicità di azioni previste per favorire la conciliazione vita-lavoro non è considerato l'uso dello smart-working in nessun frangente, nonostante talvolta aiuti nel raggiungimento dell'obiettivo.* ***Si concede pertanto parere positivo previa opportuna integrazione"***

RITENUTO di integrare il "Piano delle azioni positive per le pari opportunità, triennio 2022-2024" con i suggerimenti della Consigliera di Parità;

PRESO ATTO che il Piano comprende: la lettura di genere della composizione del personale di questo Consorzio B.I.M., le azioni positive per il triennio 2022-2024 e le risorse per l'attuazione del Piano stesso;

PRECISATO che il suddetto Piano, sarà trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e alla Consigliera di pari Opportunità provinciale per eventuali suggerimenti ed osservazioni;

DATO ATTO che l'adozione del presente provvedimento non comporta, al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio dell'Ente;

VISTO il parere espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il parere del Servizio Economico-Finanziario in ordine alla regolarità contabile dell'atto ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge:

D E L I B E R A

1) di approvare il "Piano delle azioni Positive per le pari opportunità triennio 2022-2024" con le integrazioni suggerite dalla Consigliera di parità con propria nota ns. prot. 0001529 del 21/12/2021, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

2) di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS, alle R.S.U e alla Consigliera di pari opportunità;

3) di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - comma 4 - del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere;

4) di precisare che avverso il presente provvedimento è ammesso il ricorso al Tribunale Amministrativo regionale per la Lombardia entro e non oltre 60 gg. Dall'ultimo di pubblicazione all'albo pretorio on-line o, in alternativa, al Capo dello Stato entro 120 gg.

***

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO
Alessandro Bonomelli	Dott. Bernardi Marino

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

Allegato alla Proposta N° 63 di deliberazione al Consiglio di Amministrazione

Servizio: <u>Segreteria, Affari Generali, Personale</u>

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022-2024

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Ida Ivonne Genziani / INFOCERT SPA, Responsabile del Servizio Segreteria, Affari Generali, Personale, in relazione alle competenze di cui dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione, esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica degli atti ed assume, se presente, il relativo impegno di spesa come specificato all'interno della proposta, ai sensi dell'art. 183 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 21/12/2021

Il Responsabile del Servizio

Ida Ivonne Genziani / INFOCERT SPA

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

Allegato alla Proposta N° 63 di deliberazione al Consiglio di Amministrazione

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

OGGETTO : INTEGRAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022-2024

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Mario Sala / INFOCERT SPA, Responsabile del servizio Economico Finanziario, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile come previsto dall'art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 21/12/2021

Il Responsabile del Servizio

Mario Sala / INFOCERT SPA

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

Consorzio dei Comuni B.I.M. di Valle Camonica

Allegato alla Proposta N° 63 di deliberazione al Consiglio di Amministrazione

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

OGGETTO : INTEGRAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022-2024

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Mario Sala / INFOCERT SPA, Responsabile del servizio Economico Finanziario, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile come previsto dall'art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 21/12/2021

Il Responsabile del Servizio

Mario Sala / INFOCERT SPA

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

Consorzio Comuni
B.I.M. di Valle
Camonica

25043 Breno (BS) -P.zza Tassara, 3
Tel 0364/324011 Fax 0364/22629 – 0364/324037
Partita IVA 00583770987. – Cod Fisc. 00863380176.

Piano delle azioni positive per le pari opportunità
Triennio 2022-2024

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

Premessa

L'articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede che i Comuni e tutti gli enti pubblici predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, detti Piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In tale contesto si inserisce il Piano triennale delle azioni positive elaborato dal Consorzio Comuni BIM di Valle Camonica.

Il Piano individua obiettivi ed azioni tesi a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzarli alle pari opportunità.

In particolare il Piano promuove "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e "percorsi di pari opportunità" e potrà perciò favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei dipendenti.

La gestione del personale e le misure organizzative continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalla normativa in tema di pari opportunità, nel rispetto delle esigenze di servizio e delle disposizioni in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Nel periodo di vigenza del Piano si auspicano pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione dell'Ente che costituiranno utili contributi per la definizione di azioni sempre più efficaci.

Lettura di genere della composizione del personale del Consorzio Comuni BIM di Valle Camonica

Questa attività è indispensabile per delineare il contesto organizzativo in cui ci si propone di operare. Realizzare una lettura di genere non significa limitarsi a distinguere fra uomini e donne, ma anche verificare dove sia già presente una "sensibilità di genere" e dove questa possa essere introdotta.

Elementi utili per l'analisi si evincono dai dati delle tabelle seguenti relative alla situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato.

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021:

Lavoratori	categoria **D**	categoria **C**	categoria **B**	Dirig	**totale**
Donne	2	3	0	0	5
Uomini	0	2	0	0	2
Totale	*2*	*5*	*0*	*0*	*7*

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2021:

Lavoratori	età **fino a 29**	età **da 30 a 39**	età **da 40 a 49**	età **da 50 a 59**	età **60 e oltre**	**totale**
Donne	1	0	1	2	1	5
Uomini	1	0	0	0	1	2
Totale	*2*	*0*	*1*	*2*	*2*	*7*

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2021:

Lavoratori Responsabili di servizio	Donne	Uomini
	1	0

Non è possibile il raffronto tra i compensi aggiuntivi percepiti fra uomini e donne per detti incarichi.

Personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Lavoratori a tempo parziale	categoria **D**	categoria **C**	categoria **B**	categoria **A**	**totale**
Donne	2	0	0		2
Uomini	0	0	0		0
Totale	*2*	*0*	*0*		*2*

I dati sopra riportati evidenziano che presso il Consorzio Comuni BIM di Valle Camonica l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere e che l'ente ha dato applicazione dell'istituto del part-time come concreto strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare.

Il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, è quindi orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a confermare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

I Piani delle Azioni Positive adottati con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nr. 248 del 17/10/2013, nr. 24 del 07/06/2016 e nr. 1 del 08/01/2019 sono stati sostanzialmente attuati. Si ritiene che possa essere riproposto anche per il triennio 2022/2024.

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

segue pag. 2

Azioni Positive per il periodo 2022/2024

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi
1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona e del lavoratore / della lavoratrice.	• Sensibilizzare in tema di pari opportunità, favorire la valorizzazione del benessere di chi lavora e attivare ogni misura utile ad evitare discriminazioni	
	• Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	• Favorire la partecipazione a Convegni e incontri pubblici sui temi delle pari opportunità
2. Favorire le pari opportunità nello sviluppo professionale del personale dipendente, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.	• Perseguire il miglioramento della performance dell'Ente incrementando la professionalità del personale interno.	• Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna.
	• Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici.	• Favorire l'ingresso presso l'Ente di giovani in percorsi di tirocinio formativo pre o post diploma e laurea.
	• Nel rispetto delle norme in materia di accesso agli impieghi, assicurare: a) la riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici; b) pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, asserendo esplicitamente tale principio nei bandi di concorso.	• Ricerca dell'equilibrio di genere come principio guida nella costituzione delle commissioni esaminatrici e nell'accesso al lavoro.
3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.	• Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.	• Valutazione delle istanze di trasformazione a tempo parziale nell'ottica di perseguire la conciliazione tra esigenze di servizio ed esigenze personali anche oltre gli standard.
	• Assicurare piena informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari.	• Disponibilità dell'ufficio personale ad approfondire le tematiche e fornire le informazioni richieste.
	• Valutare l'opportunità di nuove articolazioni dell'orario di lavoro capaci di integrare l'esigenza dell'Ente e dei cittadini in termini di qualità del servizio e di produttività, con le aspettative e i bisogni del personale.	• Articolazione di orario improntata su criteri di miglioramento qualitativo dei servizi e di flessibilità. • Valutare, a richiesta, progetti individuali di smart-working

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

segue pag. 3

	• Monitorare le esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli e agli anziani non autosufficienti e in condizioni di disabilità, e assicurare ogni informazione sulle opportunità previste dalla normativa in tale ambito, così da consentire ai dipendenti di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere famigliare.	• Confermare ai lavoratori la possibilità di fruire di permessi compensativi a recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, previa autorizzazione dei responsabili di servizio • Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita. • Favorire l'utilizzo dei congedi parentali, sia da parte dei lavoratori che delle lavoratrici.
4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.	• Modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.	• Favorire l'attuazione di azioni formative integrando le azioni in relazione ai fabbisogni, alle richieste ed alle possibilità economiche
5. Perseguire il benessere organizzativo.	• Favorire percorsi formativi interdisciplinari sul tema	• Favorire la partecipazione a progetti, anche interdisciplinari in tema di salute e benessere sui luoghi di lavoro.
6. Favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici	• Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici. • Favorire iniziative tese al benessere anche al di fuori del tempo e del luogo di lavoro	• Dare continuità alle azioni di sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro.

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Breno, , 23/12/2021
il Segretario
Dott. Bernardi Marino

Risorse per l'attuazione del Piano

Per l'attuazione del Piano l'ente mette a disposizioni risorse finanziarie nell'ambito della disponibilità di bilancio e risorse umane mediante il qualificato apporto del personale dipendente.

segue pag. 4