



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 49 DEL 20/06/2022

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **lunedì venti** del mese di **Giugno** alle ore **17:00**, 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
MAZZUCHELLI SEVERINO	Vice Sindaco e Assessore	PRESENTE
ARCHETTI MARIO	Assessore	PRESENTE

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

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.49 IN DATA 20/06/2022

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE ed esaminate le seguenti fonti:

- Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 dell’11.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2006”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità**, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs n. 106 del 3 agosto 2009** che ha modificato l’art. 6 del D. Lgs 81/2008 con la previsione dell’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quelli derivanti da stress-correlato;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva del 4 marzo 2011** concernente le “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”;

DATO ATTO che il D.Lgs. 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, in particolare, l’art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:
“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”;

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2022/2024 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;

ATTESTATO che la bozza del piano delle azioni positive con nota prot. 3500 del 13 giugno 2022 è stato inviato alla consigliera di parità avv. Nini Ferrari, al fine di ottenere un eventuale apporto collaborativo e che la stessa ha espresso parere favorevole acclarato al protocollo al numero 3647 del 17 giugno 2022 senza formulare osservazione alcuna;

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e smi;

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 2022/2024;
- 3) **Di dare atto** che il piano, preliminarmente alla sua approvazione, con nota prot. 3500 del 13 giugno 2022 è stato inviato alla Consigliera Provinciale di Parità, anche in vista di un eventuale apporto collaborativo, e che la stessa ha espresso parere favorevole, acclarato al protocollo al numero 3647 del 17 giugno 2022;
- 4) **di dichiarare** con separata unanime votazione il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000;
- 5) **di trasmettere** il presente piano agli uffici comunali e alle RSU;

- 6) di precisare, ai sensi dell'art. 3 della L. 241/1990, come modificata dalla L. 15/2005 che, in ossequio alle norme di cui al D.Lgs. 104/2010 sul processo amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto illegittimo e venga dallo stesso leso può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale della Lombardia – sezione staccata di Brescia nel termine di decadenza di 60 giorni decorrenti dall'ultimo giorno di pubblicazione all'albo pretorio on line, nonché, in alternativa entro 120 giorni, ricorso straordinario al Capo dello Stato ai sensi dell'art. 9 del DPR 1199/1971.**



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° 132

Oggetto : ESAME E APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

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, 20/06/2022

Il Responsabile del Servizio

Dott.ssa Porteri Mariateresa



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° 132

Oggetto : ESAME E APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

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

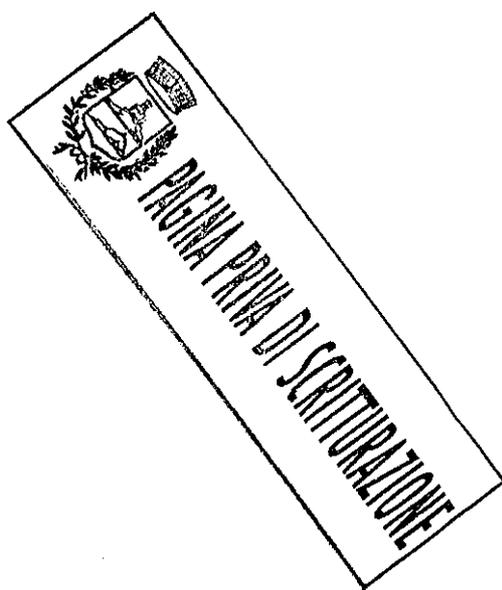
IMP/ACC	ESERC.	CAPITOLO	DESCRIZIONE CAPITOLO	IMPORTO

Monte Isola, 20/06/2022

Il Responsabile del Servizio Risorse

Archetti Giuliana

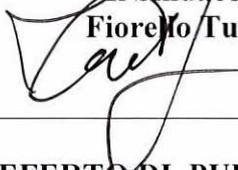




Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE

**Il Sindaco
Fiorenzo Turla**



**Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri**



**REFERTO DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO ONLINE
(ART.124 DEL D. LGS. 18/08/2000, N.267 e s.m.i. e ART.32 c.1 Legge 18/06/2009 n.69)**

Certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio Online del Comune di Monte Isola in data **27/06/2022** 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 E SMI)**

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**



**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(ART.134 D.LGS. 18/08/2000 N.267 E SMI)**

Si certifica che la presente deliberazione diverrà esecutiva decorso il decimo giorno dalla compiuta pubblicazione all'Albo Pretorio.

ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

Si attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con il voto espresso della maggioranza dei componenti (Art. 134, c. 4).

**Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri**





I Borghi più belli d'Italia

Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi della Terra



COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

ALLEGATO _____ a DELIBERAZIONE GC
N. 49 DEL 20/06/2022
IL SEGRETARIO C.F.E.
Dott.ssa Mariateresa Porriani



Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 20/06/2022

FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. n. 198 dell’11.04.2006, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2006”;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

D.Lgs n. 106 del 3 agosto 2009 che ha modificato l’art. 6 del D. Lgs 81/2008 con la previsione dell’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quelli derivanti da stress-correlato;

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

Direttiva del 4 marzo 2011 concernente le “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”;

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 26 giugno 2019 concernente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

PREMESSA

Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, 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 alla data odierna presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici (dati al 30 maggio 2022):

Categoria	Lavoratori per categoria	Di cui Uomini	Di cui Donne
B	6	6	0
C	6	2	4 (di cui 2 P.T. e 1 a tempo determinato)
D	3	0	3 (di cui 1 P.T. e 1 con il comma 557 L. 311)
TOTALI	15	8	7

Ai lavoratori suddetti si aggiunge il Segretario Comunale, donna, titolare della sede convenzionata Sarezzo - Monte Isola, presente nella percentuale del 60% su Sarezzo e per il 40% a Monte Isola.

Si evidenzia come la categoria B, costituita interamente da uomini, è esclusivamente dedicata al trasporto pubblico locale, gestito in economia a livello di ente.

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. Mantenimento delle 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.

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;

4. prosecuzione, compatibilmente con le esigenze di servizio, del lavoro espletato in modalità agile. E' stata all'uopo adottata una disciplina temporanea e stipulata apposita appendice al contratto individuale di lavoro dei dipendenti interessati da tale modalità (n. 2 dipendenti, di cui un uomo e una donna).

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 (2022/2024) e 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.

Per quanto concerne il CUG, non presente a Monte Isola, si precisa che non ha trovato, oggi, accoglimento l'istanza di istituzione a livello sovracomunale dell'organismo, quanto mai auspicabile alla luce delle esigue dimensioni dell'ente (era stata all'uopo inviata una istanza alla Comunità Montana del Sebino Bresciano). Pertanto si garantisce l'istituzione e attivazione, a livello di singolo ente, entro l'autunno 2022. E' *in itinere* la redazione del regolamento atto a disciplinarne il funzionamento, che verrà approvato dalla giunta comunale entro la metà di luglio, cui seguirà la doverosa interlocuzione con le OOSS maggiormente rappresentative a livello di ente (due sono le sigle sindacali alle quali i dipendenti aderiscono) e la pubblicazione dell'avviso rivolto ai dipendenti per raccogliere le candidature all'interno delle quali l'amministrazione nominerà i propri componenti, fra cui il Presidente.

