

# COMUNE DI MALEGNO

PROVINCIA DI BRESCIA



## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

N. 36

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

Adunanza del 12 aprile 2012  
Alle ore 18,00

		Presente	Assente
DOMENIGHINI Alessandro	Sindaco	X	
ERBA Paolo	Vice-Sindaco	X	
BELLESÌ Roberto	Assessore	X	
SIMONETTI Mario	Assessore	X	
BAZZANA Giovanni Mario	Assessore	X	
<b>Totali</b>		<b>5</b>	

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Orizio Fabrizio Andrea, che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede il Sindaco Alessandro Domenighini.

**DELIBERA DI G.C. N. 36 DEL 12.04.2012**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57);
- il 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";
- c- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATA la necessità di adottare il Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2012/2014;

VISTO il Piano che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO detto Piano rispondente alle finalità che la normativa richiamata sottolinea, nonché alle legittime aspettative dei dipendenti del Comune ed alle esigenze organizzative dell'Amministrazione Comunale;

VISTO il parere di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di Servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI unanimi favorevoli, espressi dai presenti nelle forme di legge;

**DELIBERA**

- 1) DI APPROVARE il piano triennale della azioni positive che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- 2) DI INVIARE COPIA della presente alla prefettura di Brescia ed alle organizzazioni sindacali;
- 3) DI DARE ATTO del parere di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- 4) DI DICHIARARE la presente deliberazione, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL PRESIDENTE

Domenighini Alessandro



IL SEGRETARIO DELL'ENTE

Dr. Orizio Fabrizio Andrea

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**  
(Art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 01 GIU 2012  
giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto  
2000, n. 267.

Visto: IL SINDACO  
Domenighini Alessandro



Il Segretario comunale  
Dr. Orizio Fabrizio Andrea

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**  
(Art. 124, c. 1, del T.U. 18.08.2000, n. 267)  
(art. 32, c. 1, della legge 18.06.2009, n. 69)

Certifico io sottoscritto Segretario comunale che copia della presente deliberazione è stata  
pubblicata, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (Art. 32, c.1,  
della legge 18.06.2009, n. 69) per quindici giorni consecutivi dal 01 GIU 2012 al  
16 GIU 2012

Li, 01 GIU 2012



Il Segretario comunale  
Dr. Orizio Fabrizio Andrea

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(Art. 134, comma 3 del d.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

si certifica che la suesesa deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell' articolo 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000
- è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs 267/2000, (decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione)

Li, 01 GIU 2012



Il Segretario comunale  
Dr. Orizio Fabrizio Andrea



**COMUNE DI MALEGNO**  
**Piano Triennale Azioni Positive 2012-2014**

**RELAZIONE INTRODUTTIVA**

L'organizzazione del Comune di Malegno vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**PREMESSA**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2012), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categ. A	Categ. B	Categ. C	Categ. D	Cat.D P.O.	Tot.	%
Uomini			1	0	1	2	28,57
Donne			4	0	1	5	71,43
Totale			5	0	2	7	100

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi superiore a due terzi.

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano inoltre le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

**OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine.

- Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

## **PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

### **Progetto n. 1**

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- costituzione del Comitato per le Pari Opportunità;
- predisposizione codice condotta contro le molestie sessuali.

#### **Azione positiva: Costituzione del Comitato per le Pari Opportunità**

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende istituire entro il 30 settembre 2012 un Comitato Pari Opportunità (previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 – code contrattuali) intende promuovere la costituzione del Comitato per le Pari Opportunità.

Allo stesso sarà garantita la possibilità di partecipare a specifico corso di formazione.

#### **Azione positiva: Codice di condotta contro le molestie sessuali**

Ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee sarà predisposto entro la fine dell'anno 2012 un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

### **Progetto n. 2**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti:

- disciplina part-time;
- flessibilità orario.

#### **Azione positiva: Disciplina del part-time**

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla normativa vigente in materia e dai C.C.N.L.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### **Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

### **Progetto n. 3**

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

#### **Azione positiva:**

Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2012/2014).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

