

**COMUNE DI MALEGNO**  
**PROVINCIA DI BRESCIA****Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

N° 42 del 26/06/2014

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016  
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006.

L'anno **duemilaquattordici**, addì **ventisei** del mese di **giugno** alle ore **18:00**, nella **Residenza Municipale di Malegno**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del **Sindaco** Erba Paolo la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Funzione</b>	<b>P</b>	<b>A</b>
ERBA PAOLO	Sindaco	X	
BELLESI ROBERTO	Assessore	X	
MENOLFI ILENIA	Assessore	X	

Presenti : 3    Assenti: 0

Partecipa Il Segretario Comunale Dott. Fabrizio Andrea Orizio, che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :



**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006.**

**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;

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

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

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

**VISTO** l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000;

Con voti **UNANIMI** favorevoli, palesi;

**DELIBERA**

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

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 2014 – 2016;

2. **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Prefettura di Brescia.

Inoltre,

**LA GIUNTA COMUNALE**

Ravvisata l'urgenza che riveste l'esecuzione del provvedimento;

Con voti **UNANIMI** favorevoli, palesi;

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



**COMUNE DI MALEGNO**  
**Piano Triennale Azioni Positive 2014-2016**

**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 2014), 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	0	0	0	0	1	1	16,66
Donne	0	0	4	0	1	1	83,34
Totale	0	0	4	0	2	2	100,00

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 Unico di Garanzia;

### **Azione positiva: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia**

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 l'anno il Comitato Unico di Garanzia. Allo stesso sarà garantita la possibilità di partecipare a specifico corso di formazione.

### **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.

### **Progetto n. 4**

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

**Azioni positive:**

- 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.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazione.
- 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.

**DURATA DEL PIANO**

---

Il presente piano ha durata triennale (2014/2016).

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

---

---



**Il Presidente**  
F.to Erba Paolo

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Fabrizio Andrea Orizio

---

**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 01/07/2014 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Visto : **Sindaco**  
F.to Erba Paolo

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Fabrizio Andrea Orizio

---

**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) dal 01/07/2014 per quindici giorni consecutivi.

Li, 01/07/2014

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Fabrizio Andrea Orizio

---

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

si certifica che la suesesa deliberazione diverrà esecutiva il 26/07/2014 ( *decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione* )

*[X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.Lgs. 267/2000*

Li, 01/07/2014

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Fabrizio Andrea Orizio

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Malegno, 01/07/2014



**Il Segretario Comunale**  
Dott. Fabrizio Andrea Orizio

