

ORIGINALE

COMUNE DI ADRO
PROVINCIA DI BRESCIA
C.A.P. 25030 – Cod. Fisc. 82000850170

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 83

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 (D.L.GS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246").

L'anno duemilaventidue addì 04 del mese di Agosto alle ore 18,00 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella Sala delle adunanze nelle persone dei signori:

01. ROSA PAOLO	SINDACO	PRESENTE
02. LANCINI DANILO OSCAR	VICE SINDACO	PRESENTE
03. GALLI PATRIZIA	ASSESSORE	PRESENTE
04. ANTONELLI LORENZO	ASSESSORE	PRESENTE
05. DELBARBA MOIRA	ASSESSORE	PRESENTE

Assiste il Vice Segretario Comunale DOTT. NICOLA MUSCARI TOMAJOLI

Il Signor Paolo Rosa, nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 (D.L.GS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246").

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005, n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- che la Direttiva 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- CHE con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 28.01.2021 si approvava il piano triennale delle azioni positive per gli anni 2021/2023 tra uomo e donna a norma della legge 28.11.2005, n. 246;
- ATTESO che in data 04.07.2022 è stato inviato in via preventiva la bozza del PAP alla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia;
- VISTA la comunicazione del parere positivo previa presa d'atto e integrazione delle segnalazioni a fronte della bozza inviata alla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, pervenuta in data 04.08.2022;
- CHE sono state apportate le modifiche suggerite dalla Consigliera di Parità all'interno PAP;
- CONSIDERATO dal 01.07.2022 è stata nominata la Responsabile di P.O. del Settore Finanziario pertanto il correttivo suggerito dalla Consigliera di parità è stato già rispettato;
- RITENUTO di concentrare l'attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'ente, verso i seguenti obiettivi:
 - garantire il rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale;
 - partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 - orari di lavoro;
 - lavoro agile;
 - regolamentazione CUG
- PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per la pari opportunità uomo donna per il triennio 2022/2024, allegato alla presente;

- VISTI gli allegati pareri tecnico e contabile favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/00, dal Responsabile di P.O. del Settore Servizi Generali e dalla Responsabile di P.O. del Settore Finanziario;

CON VOTI, espressi per alzata di mano, unanimi e favorevoli;

DELIBERA

1. DI APPROVARE l'allegato Piano per Azioni Positive per il triennio 2022/2024 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006, con le integrazioni suggerite dalla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia ;
2. DI TRASMETTERE lo stesso alla Consigliera di Parità competente per il territorio, alle organizzazioni sindacali di categoria e alla RSU;
3. DI DISPORRE la pubblicazione, sul sito web istituzionale del Comune in "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Personale" e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;

SUCCESSIVAMENTE, con voti espressi per alzata di mano, unanimi e favorevoli;

DELIBERA

4. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA MUSCARI TOMAJOLI



IL SINDACO
PAOLO ROSA



OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 (D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246").

Parere ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267 del 18.08.2000, Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali

*****PARERE TECNICO*****

Il sottoscritto, Bravi dott. Alessio, Responsabile di P.O. Settore Servizi Generali;

Vista la proposta di Delibera di cui sopra ed esaminati gli atti sui quali la stessa si basa;

Attesa la regolarità tecnica e amministrativa della delibera in oggetto;

Esprime parere tecnico POSITIVO in merito alla regolarità tecnica, per quanto di propria competenza;

Adro , 04.08.2022



**IL RESPONSABILE DI P.O.
SETTORE SERVIZI GENERALI
BRAVI DOTT. ALESSIO**

Allegato alla delibera Giunta Comunale N° 83 del 4/08/2022

**RESPONSABILE DI P.O.
DEL SETTORE SERVIZI GENERALI
(Bravi Dr. Alessio)**



**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicola Anasson Tomajoli**

Parere n. 75 in merito alla delibera di Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 (D.L.GS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246").

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Leg.vo 18.08.2000, n.267, TESTO UNICO SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI.

PARERE CONTABILE

La sottoscritta Dott.ssa Sara Mazzotti, Responsabile di P.O. del Settore Finanziario;

Vista la proposta di delibera ed esaminati gli atti sui quali la stessa si basa;

Visto il bilancio di previsione 2022/2024;

Visto l'art. 153, comma 5 del D.Leg.vo 18.08.2000 n.267;

Visto il regolamento di contabilità;

Visto il parere tecnico favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n.267/00, dal Responsabile di P.O. del settore servizi generali;

Esprime parere FAVOREVOLE, per quanto di competenza, in merito alla regolarità contabile;



Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario
Dott.ssa Sara Mazzotti

Sara Mazzotti

Adro, li 04/08/2022

Allegato alla delibera Giunta Comunale N° 83 del 4/08/2022

RESPONSABILE DI P.O.
DEL SETTORE SERVIZI GENERALI
(Bravi Dr. Alessio)

Bravi Dr. Alessio



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicola Muscarelli Tomajoli

Nicola Muscarelli Tomajoli



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA TRIENNIO 2022 - 2024

Allegato alla delibera Giunta Comunale N° 33 del 2/08/2022

RESPONSABILE DI P.O.
DEL SETTORE SERVIZI GENERALI
(Bravo Dr. Alessio)



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicola Muscari Tomajoli

Il capitale umano è uno dei patrimoni più importanti di cui dispone l'amministrazione. Le persone sono una risorsa fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica Amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come finalità principali:

- Rispondere ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- Assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, nonostante l'esiguo numero di dipendenti,

Nel piano di azioni positive del triennio 2022 – 2024, così come è stato previsto nel precedente, si pone l'attenzione in modo prioritario alla tematica dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e del benessere.

Inoltre l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, prevedendo di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa possono manifestarsi più facilmente problemi di salute.

Si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle nuove generazioni di dipendenti.

Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti.

Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un atto di notevole importanza per l'Ente.

A tal fine, con la predisposizione di questo piano triennale coerente e in continuità con i precedenti, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo in particolare di conoscere e combattere lo stress lavoro.

Le azioni proposte nel presente piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le allegate tabelle per genere.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si è proposta di perseguire negli anni precedenti trovano conferma nel suddetto piano:

Nel corso dell'anno 2021 sono stati assunti:

- n. 1 Assistente Sociale (donna) di Cat. D1;
- N. 2 Collaboratori professionali terminalisti (donna) di Cat. B3

Nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate n. 3 progressioni verticali (donne) favorendo la progressione della carriera dei dipendenti di questo Ente, rispettivamente dalla Cat. B3 giuridica, alla Cat. C1.

Dal 01.07.2022 è stata nominata la nuova Responsabile di P.O. del Settore Finanziario.

Fonti normative ai sensi:

- della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";

- del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze dell'Amministrazione Pubblica;
 - del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010, n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 le lavoro tra donne e uomini;
 - della direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.";
 - del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro";
 - del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
 - della Legge 13 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato";
 - della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 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.
- Riconosciuto che le azioni positive sono:
- misure speciali e temporanee che tendono a promuovere gli ostacoli alla piena ed effettività parità di opportunità tra uomini e donne;
 - misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni in relazione al genere, età, orientamento sessuale e identità di genere, convinzioni personali e religiose, disabilità, etnia.

SI FORMULA IL SEGUENTE PIANO DI AZIONI POSITIVE

AREA DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PER GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

AZIONE 1: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

AZIONE 2: Redazione dei bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia completato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nel totale rispetto del Piano di pari opportunità.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. di Settore,

RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

AZIONE 1: Partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Pur con i limiti di carenza di personale e risorse che caratterizzano i piccoli comuni, l'Ente si impegna a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati, nel rispetto delle limitazioni finanziarie.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. di Settore,

RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

AREA BENESSERE LAVORATIVO.

AZIONE 1: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di situazioni di disagio o, comunque alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

AZIONE 2: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da congedo o da assenza prolungata attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del settore o da chi ha sostituito la persona assente.

AZIONE 3: Definire, in accordo con le OO.SS, forme di flessibilità oraria in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili anziani e minori.

AZIONE 4: Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di lavoro agile anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc.)

AZIONE 5: Avvio, costituzione e regolamentazione delle attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia), da approvare nel più breve tempo possibile, per prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale al fine di 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.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. del Settore,

RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

TEMPI E MODALITA' DI ATTUAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE.

L'Amministrazione si impegna ad inserire nei PEG gli obiettivi specifici previste dalle azioni contenute nel PAP.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER GENERE

CATEGORIA	UOMO	DONNA
D	2	1
C	1	6
B3 giuridica	/	6
B1 giuridica	2	0
A	1	/
STAFF SINDACO ART. 90 D.LGS 267/2000	/	2
TOTALE	6	15

L'Ente è suddiviso in numero 3 Settori:

- Finanziario - La Responsabilità di P.O. è affidata al Vice Segretario Comunale di sesso maschile.
- Tecnico – La Responsabilità di P.O. è affidata a personale di categoria D di sesso Maschile.
- Servizi Generali – La Responsabilità di P.O. è affidata a personale di categoria D di sesso Maschile.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021 PER TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO
SUDDIVISO PER GENERE

CAT.	SCUOLA OBBLIGO		SCUOLA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA	
	U	D	U	D	U	D	U	D
D	/	/	/	/	/	1	2	/
C	/	/	1	5	/	/	/	1
B3 giu.	/	/	/	6	/	/	/	/
B1 giu.	1	/	/	/	/	/	1	/
A	1	/	/		/	/	/	/
Staff Sindaco art. 90 D.lgs 267/2000	/	/	/	2	/	/	/	/
TOTALE	2	/	1	13	/	1	3	1

PERSONALE DI GENERE IN SERVIZIO AL 31/12/2021 PER FASCE DI ETA'

CAT	Fino a 30 anni		Fino a 40 anni		Fino a 50 anni		Fino a 60 anni		Oltre i 60 anni	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D	/	/	/	/	/	/	2	1	/	/
C	/	/	/	/	1	3	/	3	/	/
B3 giuridico	/	/	/	1	/	2	/	3	/	/
B1 giuridico	/	/	/	/	/	/	2	/	/	/
A	/	/	/	/	/	/	1	/	/	/
Staff Sindaco art. 90 D.Lgs 267/2000	/	/	/	1	/	1	/	/	/	/
TOTALE	/	/	/	2	1	6	5	7	/	/

PERSONALE DI GENERE CHE HA GODUTO DEI CONGEDI E PERMESSI AL
31/12/2021

DESCRIZIONE	U	D
Congedo parentale retribuito al 100%	/	/
Congedo parentale retribuito al 30%	/	1
Congedo parentale non retribuito	/	/
Aspettativa retribuita	/	/
Aspettativa non retribuita	/	/
Permessi L. 104 per assistenza altre persone	/	/
Permessi L. 104 per se stessi	1	/

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Adro, 05/08/2022

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on line, sul sito informatico di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, Legge 69/2009, per rimanervi 15 giorni consecutivi dal 05/08/2022 (Rep. 376)



IL MESSO COMUNALE
BELLINI CINZIA

COMUNICAZIONE/ESECUTIVITA

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale on line e pubblicata nel sito informatico di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 05/08/2022
Essa è stata nella medesima data di inizio pubblicazione comunicata ai Capigruppo consiliari, per gli effetti previsti dall'art. 125, comma 1, D.L.vo 18.08.2000, n. 267
- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U. n. 267/2000).
- è divenuta esecutiva il _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267/2000);

Dalla residenza Comunale, li _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Ai sensi dell'art. 3 comma 4 della L. 07.08.1990 n. 241 si avverte che contro il presente atto gli interessati possono presentare ricorso, entro 60 giorni dalla notifica, al TAR di Brescia nei termini e nei modi previsti dall'art. 2 e seguenti della Legge 06.12.1971, n. 1034, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato.