



COMUNE DI CAZZAGO SAN MARTINO

Provincia di Brescia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 16 in data 08-02-2023

Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025 PARI OPPORTUNITA' – ADEMPIMENTO NORMATIVO OBBLIGATORIO ART. 48 D. LGS. N. 198/2006.

L'anno **duemilaventitre** addì **otto** del mese di **Febbraio** alle ore **18:00** nella Sala Giunta, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale in seduta ordinaria ed in sessione di prima convocazione.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla normativa vigente; all'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
SCURI FABRIZIO	SINDACO	X	
GUIDETTI SABRINA	ASSESSORE	X	
LUSSIGNOLI DANIELA	ASSESSORE	X	
BONETTI PIETRO	ASSESSORE	X	
ANDREOLI VARINIA	ASSESSORE	X	
BONARDI DARIO	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		6	0

Assiste alla seduta, in videoconferenza tramite l'applicazione Google Meet, il SEGRETARIO GENERALE **DOTT. LUIGI FADDA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **DOTT. FABRIZIO SCURI** nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI E RICHIAMATI:

- il D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 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";
- Direttiva 23 maggio 2007 emessa dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva Stato 04 marzo 2011: "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" (art. 21 legge 4 novembre 2010 nr. 183);
- la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- il D.lgs. 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";
- il D.lgs. 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";
- la Direttiva n. 1/2019 e n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Istruzione;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni...(omissis), 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;

VISTI gli artt. 1, comma 1, lettera c); 6, comma 6; 7, comma 1 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO che, non provvedendo all'adempimento, in relazione al combinato disposto dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO l'allegato "Piano delle azioni positive" per il triennio 2023/2025;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale, in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs 267/2000;

DATO ATTO che non necessita l'acquisizione del parere in ordine alla regolarità contabile dell'atto, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs 267/2000, non comportando la presente deliberazione riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria patrimoniale dell'Ente;

CON VOTI favorevoli unanimi resi in forma palese;

D E L I B E R A

DI APPROVARE la proposta deliberativa concernente l'oggetto, il cui testo è allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, alle RSU e alle OO.SS. Territoriali;

DI PUBBLICARE il Piano allegato sul sito internet del Comune di Cazzago San Martino nella sezione in Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Dati ulteriori.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
DOTT. FABRIZIO SCURI

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. LUIGI FADDA

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. LUIGI FADDA



COMUNE DI CAZZAGO SAN MARTINO
Provincia di Brescia

Proposta di Deliberazione di Giunta del 06-02-2023

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025 PARI OPPORTUNITA' – ADEMPIMENTO NORMATIVO OBBLIGATORIO ART. 48 D. LGS. N. 198/2006

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

(Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il/La Responsabile dell'Area **ECONOMICO FINANZIARIA(n)**, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere Favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 06-02-2023

Il/La Responsabile dell'Area
BOZZA ANGELO



COMUNE DI CAZZAGO SAN MARTINO
Provincia di Brescia

Deliberazione di Giunta n° 16 del 08-02-2023

Area: ECONOMICO FINANZIARIA

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025 PARI
OPPORTUNITA' – ADEMPIMENTO NORMATIVO OBBLIGATORIO ART. 48 D. LGS. N.
198/2006**

Atto pubblicato all'Albo Pretorio di questo Ente e consultabile sul Sito Ufficiale dal 28-02-2023 al 15-03-2023.

Cazzago San Martino, 28-02-2023

Il Responsabile della Pubblicazione
ANTONELLA DI BUCCIO



Comune di
CAZZAGO SAN MARTINO
Provincia di Brescia

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 **(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 nr. 198)**

Premessa:

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 tra 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La 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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A, e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Cazzago San Martino, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intendendo armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha predisposto il presente Piano di Azioni Positive che si pone, sia come adempimento a un obbligo di legge, che come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

ANALISI SITUAZIONE DEL PERSONALE

Dall’analisi della situazione del personale dipendente è emerso il seguente quadro di raffronto uomini e donne:

SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022

Descrizione	N.	%
Donne*	21	70,00
Uomini	9	30,00
Totale	30	100,00

*è stato conteggiato anche il Segretario Comunale a scavalco

SUDDIVISIONE PER AREE	DONNE	UOMINI
Segretario Generale*	1	0
Area Affari Generali	5	0
Area Economico Finanziaria	5	3
Area Tecnica	4	3
Area Servizi Alla Persona	5	0
Area Polizia Locale	1	3
TOTALE	21	9

*al 31/12/2022 il Comune di Cazzago San Martino non dispone di una Convenzione per l'esercizio in forma associata delle funzioni di Segretario Comunale. Il Segretario vigente è reggente a scavalco per il periodo dal 7/10/2022 al 31/12/2022.

SUDDIVISIONE PER CATEGORIE ECONOMICHE	DONNE	UOMINI
A	0	0
B	3	0
C	12	7
D	4	0
Posizioni Organizzative	1	1
Dirigente	0	1
Segretario Generale	1	0
TOTALE	21	9

Il Segretario è donna.

Il Dirigente Area Tecnica, assunto a tempo determinato dal 19/10/2022 è uomo.

Le Posizioni Organizzative sono 2: 1 donna (50%) e 1 uomo (50%).

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio questa Amministrazione comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Nello specifico intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 5: Garantire l'accesso al telelavoro e allo smart-working.

DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE

Ambito di azione: Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Cazzago San Martino si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

Pressioni o molestie sessuali;

Casi di mobbing;

Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Fenomeni di violenza morale o fisica.

Con determina n. 38 del 09/03/2022 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2022-2025 e con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 21/03/2022 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

Ambito di azione: Assunzioni (OBIETTIVO 2)

Nella dotazione organica dell'Ente e nella selezione di personale non deve essere attuata nessuna discriminazione di genere.

Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Cazzago San Martino valorizza attitudini e capacità personali.

Ambito di azione: Formazione (OBIETTIVO 3)

Il Comune, in continuità con gli anni precedenti, favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente, per assicurare l'efficienza dei servizi, attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Si terrà conto delle esigenze formative di ogni settore.

Sarà posta particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente da lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente, durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune e garantire il permanere delle competenze necessarie.

Ambito di azione: Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Cazzago San Martino favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Il Comune si impegna a 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.

Si promuovono pari opportunità tra donne e uomini, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche di vario tipo. Ci si impegna, inoltre, a migliorare la qualità del lavoro e a potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

L'ufficio Personale rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti e delle dipendenti, della normativa relativa ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Ambito di azione: Telelavoro e Smart-Working (OBIETTIVO 5)

L'Amministrazione garantisce al personale, ove ci sia richiesta, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorative, tenuto conto e individuando le attività e i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

L'obiettivo è utilizzare un modello organizzativo in grado di portare vantaggi all'organizzazione in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche in termini di welfare e qualità della vita del lavoratore, soprattutto di quello in condizione di fragilità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il presente Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet nella sezione in Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Dati ulteriori, e reso disponibile per il personale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti che dovessero pervenire e proposte di soluzione ad eventuali problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.