



COMUNE DI COLLE BRIANZA

PROVINCIA DI LECCO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 126 Registro Deliberazioni del 07-12-2023

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

L'anno **duemilaventitre** il giorno **sette** del mese di **dicembre** alle ore **14:00**, in Videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

GALBUSERA TIZIANA	Sindaco	Presente in videoconferenza
ANGHILERI ETTORE	Vice Sindaco	Presente in videoconferenza
PEREGO MAURIZIO	Assessore	Presente in videoconferenza

PRESENTI: 3

ASSENTI: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, VERDONE Dott.ssa MANUELA.

Il Sig. GALBUSERA TIZIANA, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente propone l'adozione della seguente deliberazione:

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di pari oggetto allegata al presente atto.

Visto l'allegato parere favorevole espresso in merito alla regolarità tecnica dell'atto, dal Responsabile del Personale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Visto il T.U.EE.LL. n. 267 del 18.08.2000.

Con voti unanimi favorevoli espressi in modo palese per alzata di mano;

DELIBERA

- di approvare la proposta di deliberazione citata in premessa, nel testo allegato al presente atto.
- di trasmettere il presente atto al Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei consequenziali atti.
- di dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile.

Il Sindaco relaziona in merito alla seguente proposta di deliberazione:

Oggetto: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246” che impone alla PA di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l’art. 48 del suddetto D. Lgs n.196/2006 avente ad oggetto: “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)” che così recita:

*“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 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’articolo 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’articolo 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 sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 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.**”*

PRECISATO che l’adozione del PAP non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l’ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO che, pertanto, nell’ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il PAP vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 26 del 08.03.2023 di approvazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2023/2025;

RITENUTO, per questioni di continuità, riproporre il piano delle azioni positive già previste per il triennio 2023/2025;

ACQUISITO il parere favorevole circa la regolarità tecnica ai sensi dell’articolo 49 del TUEL n. 267/2000;

RITENUTA la propria competenza trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

DELIBERA

- Di richiamare ed approvare integralmente le premesse anche se di seguito non riportate materialmente;
- Di approvare il piano delle azioni positive valido per il triennio 2024 - 2026 così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna;
- Di promuovere le azioni ed iniziative in esso contenute;
- Di dare mandato al Sindaco per l'adempimento degli atti conseguenti.



COMUNE DI COLLE BRIANZA

Provincia di Lecco

Piazza Roma n.4 – C.A.P. 23886 – Tel.039.9260014

protocollo@comune.collebrianza.legalmail.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE Triennio 2024 - 2026

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il comune di Colle Brianza adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000.

La legge n.125/1991 e i decreti legislativi n.29/1993 e n.196/2000 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale.
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n.196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47 comma 1 della legge 17/05/1999 n. 144" all'articolo 7 comma 5 precisa che le amministrazioni dello stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 comma 2 lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità.
- Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente e nel territorio provinciale.

In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente quale il comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Attualmente, l'organico di fatto del **Comune di Colle Brianza** ha, su **11 posti** previsti in pianta organica: **06 posti coperti**, di cui **04** posti ricoperti da personale femminile. Nella **categoria D** ci sono **due** presenze femminili (di cui una con orario ridotto di 32 ore settimanali), nella **categoria B** **due** presenze femminili e **una** presenza maschile. Nella **categoria C** c'è **una** presenza maschile.

Nel corso del 2024 è prevista un'assunzione per concorso di:

un Istruttore Direttivo Cat. D per ufficio ragioneria

un Istruttore Direttivo Cat. D per ufficio tecnico

un Istruttore Amministrativo Cat. C per polizia locale

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive (PAP) del comune di inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale [2024/2026](#) delle azioni positive dell'ente, per l'attuazione delle quali il comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. COMITATO PARI OPPORTUNITA' (CPO)

Riferimenti normativi

- CCNL.
- D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 articolo 48 “Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246”.
- DPR 13/05/1987 n. 268 “Norme risultanti dalla disciplina prevista dall’accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relative al comparto del personale degli enti locali” sez. 7 “Pari opportunità”.

Costituzione.

Nel corso del triennio [2024/2026](#) il comune intende costituire il comitato pari opportunità, previa consultazione del proprio CCNL di categoria e con il coinvolgimento delle RSU e dell’amministrazione stessa. La composizione del comitato sarà disciplinata nell’ambito del regolamento di organizzazione interno dell’ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall’unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l’adozione di un “Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali”, auspicando che tutti gli stati membri promuovano l’adozione di uno specifico codice.

L’ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

A garanzia di imparzialità il CPO nomina, anche in forma associata con altri enti, la figura della consigliera di fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

5. OSSERVATORIO PERMANENTE

L’osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell’ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

6. OBIETTIVI DELL’AZIONE

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l’evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.

Monitorare l’entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l’applicazione del principio della parità di accesso.

7. AZIONI POSITIVE

Su questa linea di azione il comune intende operare in queste direzioni:

- 1) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l’efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l’avvicinamento alla famiglia;
- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;

- 4) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- 5) nell'ambito della formazione ed aggiornamento il comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

8. COMUNICAZIONE TRASFERIBILITA' E COORDINAMENTO

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

9. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In tale ambito saranno discussi modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6). Inoltre si studieranno per le/i lavoratrici residenti nel territorio del comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui al successivo punto 12).

10. IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2023 - 2025 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

11. TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano sono state già avviate; tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'ente alle problematiche delle pari opportunità trovano applicazione già nel primo anno di decorrenza del piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

12. LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL Sindaco
TIZIANA GALBUSERA

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

L'ASSESSORE
ETTORE ANGHILERI

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

IL Segretario Comunale
Dott.ssa MANUELA VERDONE

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MANUELA VERDONE

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



COMUNE DI COLLE BRIANZA

PROVINCIA DI LECCO

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267

Si esprime parere **Favorevole** in merito al Parere tecnico dell'atto attestante la regolarità e la correttezza amministrativa

Colle Brianza, 07-12-2023

Il Responsabile del Servizio

TIZIANA GALBUSERA

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i



COMUNE DI COLLE BRIANZA

PROVINCIA DI LECCO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 126 Registro Deliberazioni del 07-12-2023

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

N. 834 Registro di Pubblicazione

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito istituzionale di questo Ente il giorno 15-12-2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs.vo n.267/2000 e articolo 32, comma 1, della Legge n. 69/2009.

Colle Brianza, 15-12-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

VERDONE Dott.ssa MANUELA

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i



COMUNE DI COLLE BRIANZA

PROVINCIA DI LECCO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 126 Registro Deliberazioni del 07-12-2023

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2024-2026

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 26-12-2023

- [..] per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- [X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa MANUELA VERDONE

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i