



## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Numero 17 del 04/03/2016**

<b>Oggetto :</b>	<b>APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006</b>
------------------	---

### **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

L'anno **DUEMILASEDICI** il giorno **QUATTRO** del mese di **MARZO** alle ore **17:30**, presso questa Sede Municipale, a seguito di convocazione si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento di:

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>FUNZIONE</b>	<b>PRESENZA</b>
<b>COLOMBO ALFREDO NATALE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>X</b>
<b>SAINI LILIANA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>
<b>ALBERTI EDOARDO SAUL</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>
<b>CURTI LAURA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>
<b>GALLI FRANCO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 0

Assume la Presidenza **Il Sindaco** Alfredo Colombo assistito dall' Avv. Mario Blandino **Il Segretario Generale.**

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.  
La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Rilevato che il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto la bozza del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018, che si pone come semplice strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni del Comune di Sovico;

Visto l'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) che stabilisce che *"Ai sensi degli articoli 1 comma 1 lettera c), 7 comma 1, e 57 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (...) i Comuni (...) sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001 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 (...) I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."*

Visto l'art. 5 comma 1 del vigente Statuto Comunale che prevede che: *"1. Il Comune si impegna a favorire il rispetto e l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della propria struttura amministrativa. A tale fine adotta Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro."*;

Visto l'art. 4 comma 1 lett. b) del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi che prevede che *"Le linee fondamentali della organizzazione del Comune si ispirano ai seguenti criteri: (...) i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo (...) le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro"*;

Visto anche l'art. 6 comma 6 lett. a) del sopracitato Regolamento Comunale, che prevede che *"L'Ente nella gestione del personale garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento sul lavoro"*;

Considerato che questa Amministrazione Comunale intende dare seguito alle politiche di pari opportunità già avviate, anche in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive, approvato con propria deliberazione n. 71 del 29/05/2012, in particolare promuovere interventi per superare le disparità di genere tra lavoratori e lavoratrici e per sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità, anche in esecuzione della Direttiva del 23/05/2007, emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

Ritenuto opportuno e necessario procedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018, che si allega alla presente sotto la lettera "A", dando atto che quest'ultimo è stato già sottoposto all'attenzione della Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Monza e Brianza, nonché delle RSU, per la raccolta dei rispettivi pareri;

Visto l'art. 48 comma 2 del D.Lgs. 267/2000;

Visti i pareri di cui all'art. 49 D.Lgs. 267/2000 che si allegano come parte integrante della presente deliberazione sotto la lettera "B";

Con i voti unanimi dei presenti, acquisiti mediante votazione a scrutinio palese, per alzata di mano;

**DELIBERA**

1. Di approvare quanto sopra esposto in premessa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. Di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018", redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, tendente ad eliminare sul luogo di lavoro, con fatti concreti, eventuali disuguaglianze che di fatto potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini.
3. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Monza e Brianza, alle RSU e alle OO.SS., ed infine al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
4. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

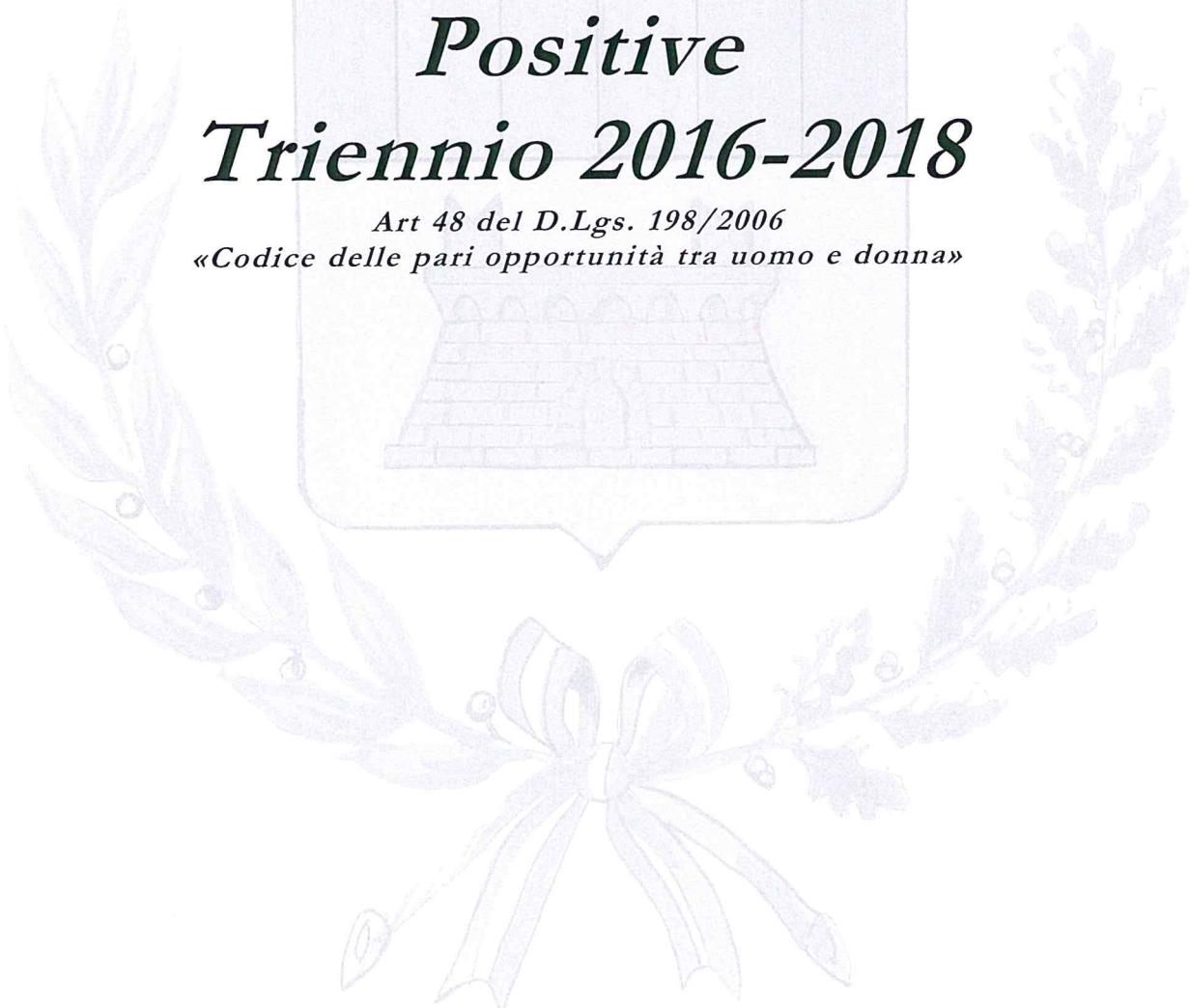
Allegati:

- "A" Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014
- "B" Pareri



# *Piano delle Azioni Positive Triennio 2016-2018*

*Art 48 del D.Lgs. 198/2006  
«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»*



# *Introduzione*

Il presente Piano per le Azioni Positive, per il triennio 2016/2018, viene predisposto ai sensi dell'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) per il raggiungimento delle finalità ivi indicate, ossia assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate in modo da favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive che questo Piano prevede, laddove per "azioni positive" sono da intendere, come indicato dall'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità, le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro, sono dirette a soddisfare le finalità indicate dalla stessa disposizione normativa, in particolare:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella progressione di carriera, e in generale nella vita lavorativa;
- superare l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il presente Piano verrà pubblicato momentaneamente sul sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

La predisposizione del presente Piano si inserisce in un contesto normativo e organizzativo già attento alle problematiche delle pari opportunità.

Infatti:

1. l'art. 5 del vigente Statuto Comunale prevede che: "*1. Il Comune si impegna a favorire il rispetto e l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della propria struttura amministrativa. A tale fine adotta Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. 2. Promuove la presenza di entrambi i sessi nella Giunta, negli organi collegiali del Comune, nonché negli Enti, Aziende ed istituzioni da esso dipendenti.*".
2. l'art. 4 comma 1 lett. b) del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato "*Principi generali di organizzazione*", prevede che "*Le linee fondamentali della organizzazione del*

*Comune si ispirano ai seguenti criteri: (...) i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo (...) le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro";*

3. l'art. 6 comma 6 lett. a) del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato "Principi di organizzazione del lavoro", prevede che "L'Ente nella gestione del personale garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento sul lavoro";
4. l'allegato "C" del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato "Regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Amministrazione Comunale", al Capo II – art. 6 prevede che "Il bando di selezione contiene la citazione della Legge 10.4.1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro";
5. in data 17/05/2012, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Nella predisposizione del presente Piano è stata preliminarmente esaminata la situazione delle donne e degli uomini nella struttura lavorativa del Comune di Sovico, che di seguito si riporta:

<b>N° TOT DIPENDENTI SESSO MASCHILE AL 31/12/2015</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>P.O.</b>
	3	4	1	1

<b>N° TOT DIPENDENTI SESSO FEMMINILE AL 31/12/2015</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>P.O.</b>
	10	14	3	4

Come evidente, vi è una netta prevalenza del personale di sesso femminile ad ogni livello di inquadramento.

# *Le azioni positive*

## **+** AZIONE FINALIZZATA ALL'ELIMINAZIONE DELLE DISPARITA' DI ACCESSO AL LAVORO

L'azione comporterà:

- La predisposizione dei bandi di selezione del personale contemplando sia l'utilizzo del genere maschile che del genere femminile.
- La non discriminazione tra i candidati dell'uno e dell'altro sesso nella scelta dei requisiti di accesso alle selezioni e nell'individuazione delle modalità di svolgimento delle prove d'esame.
- Il rispetto del principio di pari opportunità nella nomina dei membri delle commissioni di concorso e di gara.

## **+** AZIONE FINALIZZATA ALL'ELIMINAZIONE DELLE DISPARITA' NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'azione comporterà:

- La programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, nonché a tutto il personale dipendente a prescindere dal ruolo ricoperto.
- Considerare percorsi formativi per i Responsabili di Settore e gli Amministratori sui temi del benessere organizzativo e individuale sul lavoro.
- La formazione trasversale mediante l'adesione a convenzioni con altri Enti, così da poter anche confrontarsi con il personale di quest'ultimi.

## **‡ AZIONE FINALIZZATA ALL'ELIMINAZIONE DELLE DISPARITA' NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA**

L'azione comporterà:

- L'offerta di opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile sulla base delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.
- L'affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
- Sollecitare, in caso di revisione delle indennità delle posizioni organizzative, il rispetto del principio di non discriminazione tra donne e uomini.

## **✚ AZIONE FINALIZZATA A ORGANIZZARE E DISTRIBUIRE IL LAVORO SENZA PREGIUDIZI**

L'azione comporterà:

- La valutazione di eventuali progetti di miglioramento organizzativo proposti dal Comitato.
- L'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

**↓ AZIONE FINALIZZATA A FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI E UNA MIGLIORE RIPARTIZIONE DI TALI RESPONSABILITÀ TRA I DUE SESSI**

L'azione comporterà:

- Una maggiore flessibilità nella concessione di misure quali, per esempio, la temporanea personalizzazione dell'orario di lavoro, mediante l'applicazione dei vigenti istituti normativi e contrattuali.
- Il favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per periodi prolungati tramite l'applicazione dei vigenti istituti normativi e contrattuali e la graduale riassegnazione delle attività afferenti alla mansione ricoperta.

**↓ AZIONE VOLTA A PROMUOVERE LA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ'**

L'azione comporterà:

- Un'efficace informazione al personale sul vigente "Piano delle Azioni Positive".
- La previsione di uno spazio/link sul sito web del Comune da dedicare agli aggiornamenti in materia (normativi, culturali, etc.).

## **L'AZIONE VOLTA A PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITA' DEL CUG**

L'azione comporterà:

- Il favorire l'operatività del CUG, garantendo tutti gli strumenti idonei al funzionamento dello stesso.
- Il considerare adeguatamente le proposte formulate dal CUG nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali.
- La valorizzazione e la pubblicizzazione dei risultati del lavoro svolto dal CUG.



**COMUNE DI SOVICO  
Provincia di Monza e Brianza**

**Allegato alla Proposta di deliberazione di Giunta N° 17**

**Settore Finanziario**

**OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE  
(art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)**

Si esprime **parere favorevole** di regolarità contabile.

Sovico, li 03/03/2016

**Il Responsabile del Settore Finanziario**

Rita Ruggiero



**COMUNE DI SOVICO**  
**Provincia di Monza e Brianza**

**Allegato alla Proposta di deliberazione di Giunta N° 17**

**SETTORE AMMINISTRATIVO**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**  
(art. 49, c. 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Si esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – e dell'art. 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Sovico, li 02/03/2016

  
Il Responsabile del Settore  
Dott.ssa Erika Raimondo

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

Alfredo Colombo



**IL SEGRETARIO GENERALE**

Avv. Mario Blandino



**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI**

(art. 124 e 125 D. Lgs. 18-8-2000 n. 267 – T.U.E.L. e art. 32 L. 18-6-2009 n. 69)

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Albo Pretorio On-line per 15 giorni consecutivi, con contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari, ai sensi degli artt. 124 e 125 D. Lgs. 18-8-2000 n. 267 (T.U.E.L.) e art. 32 L. 18-6-2009 n. 69)

Addì 10 MAR. 2016

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Avv. Mario Blandino



**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

(art. 134 – commi 3 e 4 - D. Lgs. 18-8-2000 n. 267 – T.U.E.L.)

- Il presente atto è divenuto esecutivo in data \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134 – comma 3 -D. Lgs. 18-8-2000 n. 267.
- Il presente atto è divenuto esecutivo in data 04 MAR. 2016 ai sensi dell'art. 134 – comma 4 -D. Lgs. 18-8-2000 n. 267.

Addì 10 MAR. 2016

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Avv. Mario Blandino

