

# COMUNITÀ MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Deliberazione n° 199  
Elenco n° 45

*ORIGINALE*

## VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

**OGGETTO:** Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021.

L'anno 2018 addì **16** del mese di **novembre** alle ore 08:30 nella sala delle adunanze.

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legislazione vennero oggi convocati in seduta i componenti della Giunta Esecutiva.

All'appello risultano:

BIGONI Alessandro	PRESIDENTE	P
BELUZZI Ivan	ASSESSORE	P
FEDERICI Romina	ASSESSORE	P
FENAROLI Pasquale	ASSESSORE	P
BELLINI Gennaro	ASSESSORE	P
MAZZON Mauro	ASSESSORE	P
RINALDI Patrick	ASSESSORE	P
	Totale presenti:	7
	Totale assenti:	0

Assiste il Direttore dott. Silvano Fusari il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il sig. Alessandro Bigoni assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'ordine del giorno sopra indicato.

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021.

## LA GIUNTA ESECUTIVA

**Premesso** che l'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

**Visto** l'articolo 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

**Richiamata** la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica Amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Viste** le linee guida recate dalla Direttiva del 04/03/2011, sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità e i principi nella stessa contenuti e dalla medesima ricavabili;

**Visto** il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2019 – 2021 e ritenuto meritevole di approvazione;

**Dato atto** che del presente provvedimento sarà data informazione successiva alle Organizzazioni Sindacali di categoria ed alle Rappresentanze Sindacali Unitarie;

**Visto** il vigente Statuto;

**Visto** il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali di cui al Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267;

**Acquisiti** i pareri favorevoli, resi dai responsabili area, ai sensi dell'articolo 49, commi 1 e 3 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione;

Per i motivi espressi in premessa e che di seguito si intendono integralmente riportati;

All'unanimità di voti espressi nelle forme di legge

## DELIBERA

1-di approvare il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2019 – 2021**, redatto ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

2-di comunicare la presente a tutti i Responsabili di Settore, affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente;

3-di comunicare la presente alle R.S.U.;

4-di dare atto che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line sul sito istituzionale.

5-Di dichiarare la presente deliberazione, con unanime votazione favorevole, espressa nei modi e termini di legge, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267

Ge199/16.11.2018/mtg



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019 – 2021**

(Articolo 48, comma 1, D.lgs. 11/04/2006 n. 198)

### *Premessa*

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono dirette 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 sia indiretta e “**temporanee**” – in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta un documento di programmazione e pianificazione il cui fine è quello di garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative 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” e successive modifiche ed integrazioni, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04/03/2011 ad oggetto “Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il piano in questione rientra sia nell’attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al **Comitato Unico di Garanzia** istituito ai sensi dell’art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il presente Piano di Azioni Positive da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall'altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Situazione attuale ( al 1.11.2018)**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti a tempo indeterminato al 1/11/2018	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	3	4	0	11
Uomini	0	5	0	0	5
Totale	4	8	4	0	16

A tale situazione va aggiunto:  
- n. 1 Direttore Generale (Uomo)

La situazione complessiva del personale in servizio, vede, pertanto n. 11 donne e n. 6 uomini, per un totale di n. 17 unità di personale dipendente (compreso il Direttore Generale).

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006 in quanto sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

**Dipendenti suddivisi per età e categoria**

<i>Dipendenti cat. D</i>	<i>inf. 40 anni</i>	<i>40-50 anni</i>	<i>sup. 50 anni</i>	<i>Totale</i>
Donne		3	1	4
Uomini				0
<i>Dipendenti cat. C</i>	<i>inf. 40 anni</i>	<i>40-50 anni</i>	<i>sup. 50 anni</i>	<i>Totale</i>
Donne		1	2	3
Uomini	1		4	5
<i>Dipendenti cat. B</i>	<i>inf. 40 anni</i>	<i>40-50 anni</i>	<i>sup. 50 anni</i>	<i>Totale</i>
Donne			4	4
Uomini				
<i>Dirigente Direttore Generale</i>	<i>inf. 40 anni</i>	<i>40-50 anni</i>	<i>sup. 50 anni</i>	<i>Totale</i>
Uomini			1	1

**Dipendenti suddivisi per titolo di studio e categoria**

<i>Dipendenti cat. D</i>	<i>Sc.obbligo</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea</i>	<i>Totale</i>
Donne			100%	100%
Uomini				
<i>Dipendenti cat. C</i>	<i>Sc.obbligo</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea</i>	<i>Totale</i>

Donne		90%	10%	100%
Uomini		90%	10%	100%
<i>Dipendenti cat. B</i>	<i>Sc.obbligo</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea</i>	<i>Totale</i>
Donne	10%	90%		100%
Uomini				
<i>Dirigente Direttore Generale</i>	<i>Sc.obbligo</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea</i>	<i>Totale</i>
Uomini			100%	100%

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle categorie e una distribuzione per titolo di studio e categorie non significativamente differente tra uomini e donne.

### **Obiettivi**

- 1) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- 2) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- 3) Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- 4) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
- 5) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- 6) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- 7) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

### **Azioni positive**

- 1) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- 2) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- 3) Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- 4) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
- 5) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, determinate da esigenze di assistenza a minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc..
- 6) Favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali prendendo in considerazione sistematicamente le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione della persona contemperando le esigenze dell'ente con quelle dei

dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

- 7) Istituzione, sul sito web della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

### ***Durata del piano***

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito web della Comunità Montana dei Laghi bergamaschi di Lovere in una apposita sezione.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

### ***Monitoraggio e rendicontazione***

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il C.U.G., predisporrà una sintetica relazione annuale di rendicontazione delle azioni sopra individuate; la relazione sarà destinata alla Giunta Esecutiva, al Direttore Generale ed ai Responsabili di Settore; inoltre, sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti nonché pubblicata sul sito internet della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi.

### ***Riferimenti normativi***

Decreto Legislativo 30 marzo 2011 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 57 "Pari opportunità";

Decreto legislativo 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04/03/2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Delibera Giunta Esecutiva n. 199 del 15.11.2018

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021.**

## PARERI

▪ **PARERE DEL RESPONSABILE TECNICO**

FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica  
~~CONTRARIO~~ \*

Li, 15 NOV. 2018



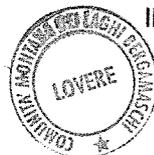
IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Silvano Fusari)

▪ **PARERE DEL RESPONSABILE FINANZIARIO**

FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile estesa alla copertura finanziaria  
~~CONTRARIO~~ \*

NULLA DA OSSERVARE  
NON COMPORTA SPESA

Li, 15 NOV. 2018



IL RESPONSABILE FINANZIARIO  
(D.ssa ZENT/ Elisabetta Elide)

Se contrario, il parere dovrà essere motivato e riportato per iscritto su apposito foglio da allegare alla presente proposta.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

Il Presidente

  
\_\_\_\_\_



Il Direttore Generale

  
\_\_\_\_\_

~~~~~  
Referto di pubblicazione (articolo 124 comma 2 D. Lgs. 18/8/2000 n° 267).

Io sottoscritto Direttore Generale della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi certifico che copia del presente verbale viene pubblicata in data odierna all'albo pretorio dove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi dal - 3 DIC. 2018 al 18 DIC. 2018.

addì, - 3 DIC. 2018



Il Direttore Generale

  
\_\_\_\_\_

~~~~~  
**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo.



Il Direttore Generale

  
\_\_\_\_\_

~~~~~  
**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la suestesa è divenuta esecutiva ai sensi del comma 3 dell'articolo 134 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n° 267.

Il Direttore Generale

Li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_