

COMUNE DI CARNATE (MB)

COPIA

! COD. ENTE ! N. ! DATA !  
! ! ! !  
! 10937 ! 88 ! 05/06/2013 !

**OGGETTO: SETTORE AFFARI GENERALI. APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 PER LA PARITA' UOMO-DONNA AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246".**

\*\*\*\*\*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

\*\*\*\*\*

L'anno Duemilatredici alle ore 12:30 del 05 Giugno nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dal vigente Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

PRESENTE

NAVA DANIELE	Sindaco	SI
ROSSI CATERINA	Assessore	SI
DOLFINI ANTONIO	Assessore	SI
GIURIATO ANITA	Assessore	SI
PASSONI EGIDIO	Assessore	SI

Componenti presenti n. 5

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa RONSISVALLE PATRIZIA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Dott. NAVA DANIELE assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Il Presidente sottopone all'approvazione della Giunta Comunale l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: SETTORE AFFARI GENERALI. APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 PER LA PARITA' UOMO-DONNA AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246".

#### LA GIUNTA COMUNALE

- Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;
- Ritenuto di approvarla, riconoscendone il contenuto;
- Con voti unanimi favorevoli espressi in forma di legge

#### DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: SETTORE AFFARI GENERALI. APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 PER LA PARITA' UOMO-DONNA AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246".

Quindi, con successiva separata unanime votazione, resa nelle forme di legge

#### DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

n. 88 in data 5.6.2013

**OGGETTO: SETTORE AFFARI GENERALI. APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 PER LA PARITÀ UOMO-DONNA AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246".**

## LA GIUNTA COMUNALE

- Premesso che:

- la parità tra donne ed uomini è ormai riconosciuta quale principio fondamentale di ogni democrazia e base del rispetto dei diritti della persona;
- l'Italia, nella propria Carta Costituzionale, all'art. 3, sancisce il diritto delle persone all'eguaglianza, senza distinzioni di sesso, razza, lingua religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali, ed impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;
- l'art. 51 della Costituzione afferma, inoltre, che "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici ed alle cariche elettive in condizione di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalle legge", e con legge costituzionale n. 1 del 30.05.2003 è stato aggiunto "a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le Pari Opportunità tra donne ed uomini", che fissa in maniera inconfutabile l'importanza e la strategicità delle politiche di pari opportunità;
- l'espressione "azione positiva" compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80 quale strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- nel 1984, attraverso un'apposita raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea, le "azioni positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori dell'attività lavorativa;
- la raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla Legge 125 del 10.04.1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva riprendendo ed ampliando i principi e le finalità che altre leggi (L. 1204/71 e L. 903/1977) avevano introdotto;
- le azioni positive sono interventi specifici a favore delle donne tendenti a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Possono così configurarsi come "discriminazioni positive" che, attraverso il "rafforzamento" della presenza delle donne, accelerano il processo di riequilibrio di fatto e combattono le forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici;
- gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio ed una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;
- il concetto di "azione positiva", così come previsto dalla L. 125/1991, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, assume, perciò, un'importanza strategica solo se riesce a modificare gli aspetti della realtà, siano essi di natura culturale o comportamentale sia di natura organizzativa o normativa;
- da ciò riconoscere e valorizzare le differenze di genere significa anche arricchire la società, consentire l'espressione di valori e punti di vista diversi, permettere la costruzione e

l'evoluzione di un mondo migliore, in cui donne e uomini potranno sentirsi più a loro agio e comprendersi meglio;

- pertanto, il superamento delle politiche di pari opportunità intese come serie di interventi rivolti specificatamente alla sola popolazione femminile, si colloca all'interno di un nuovo scenario che mira a realizzare l'integrazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e le azioni nel pieno accoglimento del principio di mainstreaming. Secondo la definizione data dall'Unione Europea, mainstreaming, infatti, significa *“l'integrazione sistematica delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere attività fondate sull'eguaglianza tra uomini e donne”*;
- la valorizzazione delle risorse femminile, perciò, e la diffusione della cultura di parità e pari opportunità va affermata come importante principio trasversale delle politiche pubbliche che, attraverso interventi non più isolati ed occasionali, ma articolati e tarati su specifiche problematiche di contesto, possono realizzare l'obiettivo di eguaglianza tra i generi oltre che esprimere opportunità di sviluppo che interessano l'intera società;

- Visto il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246” (nel quale sono confluite le normative di settore – L. 903/1977 – L. 125/1991 – D.Lgs. 196/2000), il quale all'art. 48 prevede che i Comuni, sentite le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto, predispongano piani 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 tra uomini e donne;

- Ritenuto opportuno e necessario approvare la proposta di piano di azioni positive per il triennio 2013/2015;

- Visto ed esaminato l'allegato documento contenente la proposta di piano di azioni positive per il triennio 2013/2015, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

- Dato atto che la proposta di piano si ispira, da un lato, al proseguimento delle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del piano azioni positive, dall'altro all'intento di prevedere ulteriori iniziative che tengano conto dei bisogni connessi con la presenza femminile tra il personale dipendente;

- Sentiti gli organismi di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

- Valutato che verrà costituito, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14.09.2000, il comitato per le pari opportunità composto da un rappresentante dell'Ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari, e che una volta costituito, il comitato valuterà le azioni contenute nella presente proposta di Piano Azioni Positive, formulando eventuali proposte aggiuntive, integrative o modificative, le quali costituiranno poi oggetto di contrattazione decentrata secondo le previsioni di cui all'art. 19 CCNL 14.09.2000;

- Dato atto che con deliberazione di G.C. n. 71/2012, esecutiva, si è proceduto ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2012 e il pluriennale 2012/2014, con contestuale assegnazione ai responsabili di settore ivi individuati delle risorse, degli obiettivi e degli indirizzi operativi per l'attuazione degli obiettivi della gestione corrente ed attribuzione ai sopraccitati responsabili del potere di assunzione degli atti di gestione,

- Dato atto dei pareri favorevoli espressi dai responsabili di settore interessati, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;
- Attesa la propria competenza, in quanto trattasi di provvedimento non comportante adozione e/o modifica di criteri generali afferenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Con voti .....

### **DELIBERA**

- APPROVARSI la premessa narrativa del presente atto, da intendersi qui di seguito integralmente riportata e trascritta;
- APPROVARSI la proposta di piano di azioni positive per il triennio 2013/2015, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
- TRASMETTERSI copia della presente alla Provincia di Monza e Brianza;
- INDIVIDUARSI nel responsabile del Settore Affari Generali F.F. il responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 4 della legge 241/90, il quale provvede – in relazione alle competenze previste dagli artt. 107-109 del D.Lgs. 267/2000 – all'adozione dei provvedimenti occorrenti per l'espletamento delle procedure indicate;
- DICHIARARSI la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

**COMUNE DI CARNATE  
(PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA)**

**Piano Azioni Positive periodo triennio 2013-2015 ex art. 48 D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna , a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"**

**PREMESSA**

La legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro" (ora abrogata dal D.lgs. n. 198/2006" codice delle pari opportunità tra uomo e donna ", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale della legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l' istituzione di osservatori sull' andamento dell' occupazione femminile;
- l' obbligo dell' imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell' occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l' istituzione del Consigliere di parità che partecipa senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l' impiego, al fine di vigilare sull' attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48,- prevede che: " *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 Regioni, le Province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'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 azione 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, tra l' altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art.42 comma 2 lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)***".

L'obbligo normativo come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7 comma 5 del D.lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) è stato adempiuto dal Comune di Carnate con il piano di azioni positive per il triennio 2010-2012, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 in data 15.03.2010. L'approvazione del Piano Azioni Positive per il triennio 2013/2015 passa, quindi, necessariamente attraverso un momento di riflessione a consuntivo delle azioni concretamente realizzate, al fine di pervenire, per tale triennio, alla formulazione di un piano che, realisticamente, tenga conto delle esperienze acquisite e, ovviamente, delle criticità rilevate.

Le azioni positive previste nel piano 2010/2012, ciascuna elaborata in funzione di obiettivi specificamente esplicitati, erano le seguenti:

**Azione 1.** promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna.

**Resoconto:** l'azione si è concretizzata attraverso la partecipazione del personale femminile a corsi di aggiornamento e formazione:

<b>ANNO 2010</b>	<b>n. donne</b>	<b>n.corsi</b>	<b>n. uomini</b>	<b>n.corsi</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>P.O.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Dipendenti</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

<b>ANNO 2011</b>	<b>n. donne</b>	<b>n.corsi</b>	<b>n. uomini</b>	<b>n.corsi</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>P.O.</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Dipendenti</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>ANNO 2012</b>	<b>n. donne</b>	<b>n.corsi</b>	<b>n. uomini</b>	<b>n.corsi</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>P.O.</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Dipendenti</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Azione 2:** sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi), in attesa per congedi familiari, maternità od altro.

**Resoconto:** l'azione non si è concretizzata.

**Azione 3:** Incentivazione della crescita professionale e della carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono rappresentate.

**Resoconto:** l'azione non si è concretizzata.

**Azione 4:** Costituzione del Comitato per le Pari Opportunità

**Resoconto:** l'azione non si è concretizzata in quanto con l'entrata in vigore della L. 183/2010, art. 21 "Collegato al lavoro" è stata prevista l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. In merito alla legge sopracitata, con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 17.10.2011 è stato approvato l'atto di indirizzo per la costituzione del suddetto comitato, ma non è ad oggi stato istituito in quanto non sono attualmente pervenute le candidature dei rappresentanti dei sindacati nonostante i diversi interpellati e le diverse sollecitazioni.

**Azione 5:** Codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing; ai sensi dell'art. 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e vigenti direttive europee, sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali e il mobbing.

**Resoconto:** l'azione non si è concretizzata in quanto non è stata adottata la relativa deliberazione della Giunta Comunale per l'adozione del Codice di Condotta.

**Azione 6:** esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione.

**Resoconto:** l'azione non si è concretizzata.

**Azione 7:** riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

**Resoconto:** la presenza è stata assicurata nelle Commissioni di concorso espletati, come riportato di seguito:

Selezione mediante mobilità esterna per Biblioteca e Urp:

- o Antonello De Filpo: Presidente (ex lege);
- o Rosanna Sodano: componente esperto;
- o Borali Sara: componente esperto;



- Raffaella Boggi: segretario verbalizzante.

Bando di concorso per esami per la copertura di nr. 1 posto di agente di Polizia Locale:

- Alberghina Filippo: Presidente (ex lege);
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Terzioli Marinella: componente esperto
- Raffaella Boggi: segretario verbalizzante.

Bando di concorso unico per assunzione nr. 2 unità di istruttore amministrativo:

- De Filpo Antonello: Presidente (ex lege)
- Sodano Rossana: componente esperto;
- Carrera Antonella: componente esperto;
- Perego Elena Maria: segretario verbalizzante.

Selezione pubblica per soli colloqui per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato di "FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO" CAT. D3 – POSIZ. ECON. D3 PRESSO IL SETTORE URBANISTICA-EDILIZIA PRIVATA-ECOLOGIA ED IL SETTORE LAVORI PUBBLICI-MANUTENZIONE.PATRIMONIO, indetto con Determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 2 del 30.01.2012:

- Patrizia Ronsisvalle: Presidente (ex lege);
- Romagnano Pia: componente esperto;
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Perego Elena Maria: segretario verbalizzante;

Selezione pubblica per soli colloqui per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato di ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO – categoria C – posizione economica C1, indetto con Determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 2 del 30.01.2012:

- Ronsisvalle Patrizia: Presidente (ex lege);
- Romagnano Pia: componente esperto;
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Perego Elena Maria: segretario verbalizzante.

Selezione pubblica per soli colloqui per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato e pieno di "AGENTE DI POLIZIA LOCALE" CAT C – POSIZ. ECON. C1 – Settore Polizia Locale:

- Alberghina Filippo. Presidente (ex lege);
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Pulvirenti Carlo: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

Selezione pubblica per soli colloqui per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato e pieno di "COLLABORATORE PROFESSIONALE" CAT. B3 – POSIZ. ECON. B3 – Settore Affari Generali:

- De Filpo Antonello: Presidente (ex lege)
- Boggi Raffaella: componente esperto;
- Perego Elena Maria: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

Selezione pubblica per soli colloqui per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato e pieno di "ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMMINISTRATIVO" CAT.D – POSIZ. ECON. D1 – PRESSO UFFICIO TECNICO:

- Conti Giuliana C.: presidente (ex lege);
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Romagnano Pia: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

Selezione pubblica per soli colloqui per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato e pieno di "ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO" CAT. C – POSIZ. ECON. C1 – PRESSO UFFICIO TECNICO:

- Conti Giuliana: Presidente (ex lege);
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Romagnano Pia: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

Bando di selezione per l'assunzione n.1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE" appartenente alla CATEGORIA C a tempo pieno indeterminato mediante mobilità volontaria tra enti soggetti ai vincoli assunzionali:

- Alberghina Filippo: Presidente (ex lege);
- Terzioli Marinella: componente esperto;
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

Bando di selezione per l'assunzione di n. 1 "ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMMINISTRATIVO" appartenente alla CATEGORIA D" a tempo pieno indeterminato mediante mobilità volontaria tra enti soggetti ai vincoli assunzionali:

- Conti Giuliana C.: presidente (ex lege);
- Romagnano Pia: componente esperto;
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

Bando di selezione per l'assunzione di n. 1 "ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMMINISTRATIVO" appartenente alla CATEGORIA D a tempo pieno e indeterminato mediante mobilità volontaria tra enti soggetti ai vincoli assunzionali:

- Conti Giuliana C.: Presidente (ex lege);
- Romagnano Pia: componente esperto;
- De Filpo Antonello: componente esperto;
- Comi Marina: segretario verbalizzante.

**Azione 8:** migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi).

**Resoconto:** non è stato raggiunto l'obiettivo in merito alla redazione di un regolamento per la disciplina del part-time. Relativamente agli strumenti di conciliazione quali congedi parentali, di cura e formativi sono state adottate delle misure per l'agevolazione della fruizione da parte del personale dipendente.

**Azione 9:** flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

**Resoconto:** è stata garantita a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata sia in uscita;

Sono state valutate particolari necessità familiari o personali per articolazioni orarie flessibili nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

**Azione 10:** supportare adeguatamente il reinserimenti operativi al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e orientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo e organizzativo.

**Resoconto:** l'azione non si è concretizzata.

**Azione 11:** Pubblicazione e diffusione del Piano Azioni Positive

**Resoconto:** l'azione è stata concretizzata

### **PIANO AZIONI POSITIVE 2013/2015**

La formulazione del piano azioni positive per il triennio 2013-2015 terrà conto, quindi, realisticamente, delle valutazioni a consuntivo espresse dettagliatamente per ciascuna delle azioni previste nel PAP 2010-2012; ciò avverrà sotto un duplice aspetto: da un lato (e in larga misura) saranno ribadite e, ove dal caso, incrementate ed ampliate le azioni che sono risultate strumenti efficaci e so stagionali dell'attuazione delle pari opportunità, dall'altro (e in minor misura) alcune azioni rivelatesi non incisive sul piano sostanziale saranno sostituite da altre ritenute, almeno in prospettiva, più efficaci.

#### **A. SITUAZIONE ATTUALE**

La formula del piano terrà conto, inoltre, della struttura organizzativa del Comune che vede una forte presenza femminile. La situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

Posizione giuridica	<b>Nr totale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Pos. Giuridica D3	<b>3</b>	<b>1*</b>	<b>2</b>
Pos. Giuridica D	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Pos. Giuridica C	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
Pos. Giuridica B3	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
Pos. Giuridica B1	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

\* di cui 1 unità con contratto a tempo determinato, in attesa della copertura del posto in organico

<b>Lavoratori con funzioni di responsabilità</b>	<b>Nr totale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs n. 267/2000.	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

I livelli dirigenziali sono così rappresentati: Segretario Comunale n. 1 donna

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

**Sindaco:** uomo

**Consiglio Comunale:** n. 4 donne – n. 7 uomini

**Giunta Comunale:** n. 2 donne – n. 3 uomini.

#### **B. OBIETTIVI DEL PIANO**

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11.04.1996 n. 198, in quanto non sussiste presso il Comune di Carnate un divario di genere inferiore ai due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Si dà atto inoltre che il Comune di Carnate garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano inoltre le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Il presente piano si pone come obiettivi:

- Obiettivo 1: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna.
- Obiettivo 2: sostegno al reinserimento lavorativo dal congedo di maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e orientamento professionale (soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto

normativo e organizzativo); agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro.

- Obiettivo 3: incentivazione della crescita professionale e della carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono rappresentate.
- Obiettivo 4: Attuazione della normativa in merito alle differenze di genere e alle pari opportunità.
- Obiettivo 5: Codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing; ai sensi dell'art. 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e vigenti direttive europee, sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali e il mobbing.
- Obiettivo 6: esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione.
- Obiettivo 7: riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
- Obiettivo 8: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi).
- Obiettivo 9: flessibilità oraria, permessi, aspettative e congedi per paternità/maternità.
- Obiettivo 10: garantire la tutela della sicurezza sul lavoro – stress da lavoro correlato come stabilito dal D. Lgs. 81/2008.

### **C. AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

- **Azione n.1: Piano di formazione.** Come per gli anni precedenti, è prevista la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, senza discriminazione fra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare la crescita professionale del personale dipendente considerata elemento fondamentale per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Tutti gli attestati di partecipazione verranno conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

- **Azione n. 2: sostegno al reinserimento lavorativo dal congedo di maternita'/paternita' e dopo periodi di assenza prolungata.** Saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, il reinserimento lavorativo e l'accoglienza dopo lunghi periodi di assenza per malattia o aspettativa superiori a 6 mesi e al rientro dai congedi di maternità/paternità.
- **Azione n. 3: incentivazione della crescita professionale e della carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono rappresentate.** Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale. Infatti, tra i criteri per le progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per soli uomini o per viceversa. Come per il passato si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e delle capacità professionali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'ente.
- **Azione n. 4: Attuazione della normativa in merito alle differenze di genere e alle pari opportunità.** L'amministrazione intende prestare attenzione alle tematiche inerenti le Pari Opportunità e a questo proposito intende istituire il Comitato Unico di Garanzia. L'art. 21 della L. 183/2010 unifica tutti i comitati (pari opportunità, mobbing, ecc) sotto un unico organismo competente.
- **Azione n. 5: codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing.** Ai sensi del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti normative europee sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali e il mobbing.
- **Azione n.6: esame dei bandi di concorso al fine di prevenire eventuali impatti discriminatori.** Nei bandi di concorso pubblico di selezione finalizzati all'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione. Di fatto non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della cessione del contratto di lavoro (ex passaggio diretto – art. 30 D.Lgs. 165/01), verranno adeguatamente motivate le scelte fra più domande aventi gli stessi requisiti di accoglibilità.
- **Azione n.7. Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti nelle commissioni di concorso.** Viene regolarmente assicurata nella composizione delle commissioni di concorso, salvo impossibilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- **Azione n. 8. migliorare l'esigenza organizzativa delle forme di flessibilita' dell'orario gia' introdotte (es. part-time) e degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi).** L'amministrazione comunale intende:
  - redigere un Regolamento per la disciplina del part-time;
  - monitorare le esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, persone con situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, e offrire maggiori informazioni sulle opportunita' offerte dalla normativa in tale ambito. Si prevede quindi la realizzazione di un opuscolo informativo al fine di offrire un'informazione completa.
  - individuare, ove possibile, in aggiunta a quelle gia' attuate, nuove modalita' di articolazione dell'orario di lavoro per conciliare la vita professionale e quella personale. L'obiettivo e' quello di individuare eventuali nuove modalita' di articolazione dell'orario capaci di integrare l'esigenza dell'ente in termini di qualita' del servizio e maggiore produttivita' con le aspettative e i bisogni del personale che necessita orari diversificati da quelli previsti;
  - individuare, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, forme di flessibilita' finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti;
- **Azione n.9: flessibilita' oraria, permessi, aspettative e congedi per paternita'/maternita'.** Attuazione del D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita'". Inoltre, si potrebbe favorire la possibilita' di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo anche durante i periodi di astensione obbligatoria o facoltativa per maternita'/paternita' e la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time, a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio di eta' inferiore ai 3 anni.
- **Azione n.10: garantire la tutela della sicurezza sul lavoro come stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e dello stress da lavoro correlato.** Attuazione di quanto previsto e contenuto nel Documento di Valutazione dei Rischi e nell'allegato piano di miglioramento.

#### **D. DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2013/2015).

Il piano e' pubblicato all'albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni a problemi incontrati da parte del personale dipendente

per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità (sostituito dal Comitato Unico di Garanzia), in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

#### **E. RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57):
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 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".
- Decreto Legislativo 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".
- Decreto Legislativo 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Art. 21 L. 183 del 4/11/2010 COLLEGATO LAVORO



ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 88 IN DATA 5.6.2013

**OGGETTO: SETTORE AFFARI GENERALI. APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015 PER LA PARITA' UOMO-DONNA AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246".**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI F.F.**

Vista la proposta di deliberazione di cui al presente atto;  
Visto l'art. 16 del vigente Reg. Com. sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;  
Visto il decreto;  
Richiamato l'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);  
Esprime parere favorevole sotto il profilo tecnico, per quanto di competenza.

Carnate, li 05/06/2013

IL RESPONSABILE DI SETTORE F.F.  
(Dott.ssa P. Ronsisvalle)

L'istruttore amm.vo  
Responsabile dell'istruttoria procedimentale  
(C. Ferretti)



**IL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO**

Vista la proposta di deliberazione di cui al presente atto;  
Visto l'art. 16 del vigente Reg. Com. sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;  
Visto il decreto sindacale n. 03/2013;  
Richiamato l'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);  
Esprime parere favorevole sotto il profilo contabile.

Carnate, li 05/06/2013



IL RESPONSABILE  
(Fausta Fumagalli)





Il presente verbale composto da n. 3 pagine, oltre n. 3 allegati, viene così letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
(F.to Daniele Nava)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(F.to Patrizia Ronsisvalle)

---

La presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi.

Carnate, li

07 GIU. 2013

IL RESP. SETTORE AFFARI GENERALI F.F.  
(F.to Antonello De Filpo)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.F. (D.ssa Ronsisvalle Patrizia)

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Carnate, li

10 GIU. 2013



IL RESP. SETTORE AFFARI GENERALI F.F.  
Antonello De Filpo  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
(D.ssa Ronsisvalle Patrizia)

---

Pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il

11 GIU. 2013

per 15 giorni consecutivi

dal

12 GIU. 2013

al

26 GIU. 2013

Carnate, li

IL RESP. SETTORE AFFARI GENERALI  
(Antonello De Filpo)

---

#### ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

- trascorsi 10 giorni dalla data di inizio pubblicazione, non essendo soggetta a controllo ai sensi dell'art. 9 Legge Costituzionale n. 3/2001 e dell'art. 1 Legge Regionale n. 8/2002.

Carnate, li

IL RESP. SETTORE AFFARI GENERALI  
(Antonello De Filpo)