



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

Nr. **18** Reg. Delib. del 08/03/2022

OGGETTO:	PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO – PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024 – APPROVAZIONE
-----------------	--

L'anno **duemilaventidue** addì **otto** del mese di **marzo** alle ore **17:00** nella sede della Comunità Montana in Barzio, previa convocazione avvenuta nei modi e termini di legge si è riunita la Giunta Esecutiva.

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
CANEPARI FABIO	Presidente	Si	
CODEGA ELIDE	Vice Presidente	Si	
BONAZZOLA MICHAEL	Assessore	Si	
COMBI ROBERTO	Assessore	Si	
POMI DINO	Assessore	Si	

Tot. **5** Tot. **0**

Assiste il Presidente dell'Assemblea Comunitaria **FERRUCCIO ADAMOLI**

Partecipa il Segretario **MARIA GRAZIA PADRONAGGIO**

Assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, il Presidente dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento all'ordine del giorno:

(*) presente da remoto

OGGETTO: PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO – PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024 – APPROVAZIONE

LA GIUNTA ESECUTIVA

PREMESSO che:

- la Legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna 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:
 - istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
 - obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
 - mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
 - 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, 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 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, 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 (...);
- alle Amministrazione che non provvedono all'adempimento, in relazione al combinato disposto dell'art. 7, c. 5, del D. Lgs. 196/2000, e dell'art. 6 Co. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RITENUTO opportuno predisporre, per il triennio 2022/2024, un piano di azioni positive che si ponga come semplice strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni del territorio della Comunità Montana;

VISTO il piano di azioni positive tendente ad eliminare sul luogo di lavoro, con fatti concreti, eventuali disuguaglianze che, di fatto, potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini, allegato alla presente quale parte integrante;

DATO ATTO che il documento è stato trasmesso alla Consigliera di Parità territorialmente competente in data 14.02.2022 per l'espressione del parere preventivo;

VISTO l'art. 48, comma 2, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO l'allegato parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato circa la regolarità tecnica del provvedimento ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare, per il triennio 2022/2024, l'allegato piano di azioni positive tendente ad eliminare, sul luogo di lavoro, con fatti concreti, eventuali disuguaglianze che, di fatto, potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini.
2. Di dare atto che non è necessario acquisire il parere in ordine alla regolarità contabile, atteso che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
3. Di individuare quale Responsabile del procedimento ai fini della corretta e puntuale attuazione di quanto deliberato, la rag. Mariarita Coppo, Responsabile del Settore Amministrativo Finanziario.
4. Di pubblicare il presente provvedimento all'albo on line per 15 giorni consecutivi e nell'apposita sezione "Documenti e atti" del sito web istituzionale di questa Comunità Montana.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
FABIO CANEPARI

IL SEGRETARIO
MARIA GRAZIA PADRONAGGIO

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



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE GIUNTA ESECUTIVA

Proposta del **03/03/2022**

**OGGETTO: PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO – PIANO DI AZIONI
POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024 – APPROVAZIONE**

PARERI EX ART. 49 DEL D.LGS.18.08.2000 N. 267

PARERE REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Settore Amministrativo Finanziario della Comunità Montana, esaminata la proposta di deliberazione in esame e la documentazione a corredo della stessa, esprime parere favorevole, per quanto attiene la regolarità tecnica della stessa.

Barzio, li 03/03/2022

IL RESPONSABILE

Coppo Mariarita

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



**COMUNITÀ MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

DELIBERAZIONE GIUNTA ESECUTIVA

Nr. **18** Reg. Delib. del 08/03/2022

OGGETTO:	PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO – PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024 – APPROVAZIONE
-----------------	--

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questa Comunità Montana accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69*) da oggi e per quindici giorni consecutivi.

Barzio lì 16/03/2022

IL SEGRETARIO

Padronaggio Maria Grazia

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



**COMUNITA' MONTANA
VALSASSINA VALVARRONE VAL D'ESINO E RIVIERA**

PARITA' UOMO DONNA NEL LAVORO
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

L'attuale organizzazione della Comunità Montana vede una quasi esclusiva presenza femminile e per questo al momento non è necessaria nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Viene comunque elaborato il presente Piano triennale delle azioni positive come previsto dall'articolo 48, comma 1, del d. lgs 11.04.2006 n.198.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione stessa, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

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:

Descrizione	categoria		categoria		Totale	
	C		D			
Uomo/Donna	U	D	U	D	U	D
Tempo pieno	0	2	1	2	1	4
Part-time	0	0	0	0	0	0
Totale	0	2	1	2	1	4

Dall'analisi del suddetto quadro emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, I comma, del D. Lgs. 198/06, in quanto presente in forma quasi esclusiva.

OBIETTIVI DEL PIANO:

- Rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- Promuovere 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;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

PROGETTO	AZIONE POSITIVA
1. Conoscenza precisa della situazione dell'Amministrazione sulla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente	1. Promuovere indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'Ente con monitoraggio ed aggiornamento statistico sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'Amministrazione Comunità Montana. I dati raccolti ed elaborati potranno così rivelare il profilo occupazionale dell'Ente ed eventuali ambiti in cui ci sono criticità e che potranno essere oggetto di mirate azioni positive.
2. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali	1. Relativamente all'orario di lavoro, particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. 2. Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e la normativa vigente, si assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. 3. Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità.
3. Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti	1. Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini. 2. Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati. Garantire la pari opportunità alle lavoratrici e lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. 3. Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini. 4. Sostenere il reinserimento lavorativo delle donne in maternità.