



**COMUNE DI MUSCOLINE**  
(PROVINCIA DI BRESCIA)

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Deliberazione n. 6 del 31/01/2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 EX ART.48 D.LGS. 198/2006 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **trentuno** del mese di **gennaio** alle ore **12:00** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente Statuto Comunale, vennero per oggi convocati i seguenti Signori, componenti di questa Giunta Comunale.

<b>N.</b>	<b>Cognome e nome</b>		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
1.	COMAGLIO DAVIDE	Sindaco	X	
2.	FIAMOZZI ANITA	Assessore Esterno	X	
3.	GOFFI SALVATORE	Assessore Esterno		X

Assiste all'adunanza il Segretario Generale: **LO PARCO ANNALISA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor **COMAGLIO DAVIDE**, nella sua qualità di **Sindaco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Deliberazione n.6 del 31 gennaio 2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 EX ART.48 D.LGS. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246”.**

---

## LA GIUNTA COMUNALE

### **richiamati:**

i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza dell’azione amministrativa di cui all’articolo 1, comma 1, della Legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;

l’articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e smi;

il decreto legislativo 11 aprile 2006 numero 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della legge 246/2005*” finalizzato al “*riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo*”;

### **premesse che:**

l’articolo 48 del richiamato Codice delle pari opportunità dispone: “[...] *le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] 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, [...] 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*”;

il piano ha durata triennale;

tra le norme finalizzate alla rimozione degli ostacoli alle pari opportunità, l’articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 ha integrato il D.lgs. 165/2001 con l’art.54 bis rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, contenente la disciplina del “*whistleblowing*”, finalizzata all’emersione di fattispecie di illecito evitando discriminazioni nei confronti del dipendente che li segnala, alla quale questa amministrazione fa riferimento nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2019-2021 approvato con propria deliberazione n. 2 del 10 gennaio 2019;

in tal senso anche:

l’art.19 del C.C.N.L. 14/09/2000 che stabilisce: “*al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art.2, comma 6, della Legge n.125/91 e degli artt. 7, comma 1, e 61, del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in azioni positive a favore delle lavoratrici*”;

ed il precedente D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* che, in particolare agli articoli nn. 1 comma 1 lett. c), 6

comma 6 e 7 comma 1 dispone che la disciplina: *“dell’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, (...), garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”* stabilendone l’attuazione all’art. 57 anche attraverso le seguenti iniziative:

riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’articolo 35, comma 3, lettera e);  
adozione di propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica;

garanzia della partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

eventuale finanziamento di programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio”;

**precisato** che la Direttiva 23/05/2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**vista** la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, depositata l’11 luglio 2012, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del *“Piano triennale delle azioni positive”*, previsto nel citato decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e in caso in mancato adempimento, l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette ai sensi dell’articolo 6 comma 6 del decreto legislativo 165/2001 e smi: *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono [...] non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;

**considerato** che il Comune di Muscoline ha sempre riservato particolare attenzione alla materia in argomento al fine di evitare ogni tipo di discriminazione tra uomo e donna all’interno della propria organizzazione, adottando tutti gli strumenti e gli atti necessari per rendere sempre effettiva e sostanziale le pari opportunità tra sessi;

**dato atto** che, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2015 è la seguente:

- DIPENDENTI: n. 8 oltre il segretario Comunale (donna);

- DONNE : 4

- UOMINI : 4

così suddivisi per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Servizi Generali	==	2	2
Area Vigilanza	1	1	2
Area Tecnica	3	=	3
Area Contabile	=	1	1

**rilevato** che attualmente presso il Comune di Muscoline la percentuale delle lavoratrici è pari al 50% del totale dei dipendenti (4 donne su 8 dipendenti);

**esaminato** il piano delle azioni positive, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, dedicando particolare attenzione alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; agli orari di lavoro; all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;

**ritenuto**, pertanto, di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021;

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal competente responsabile di area, ai sensi dell'articolo 49 – 1° comma – del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

**CON VOTI** favorevoli unanimi, espressi dai presenti, nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare, e fare proprio, il Piano triennale delle Azioni Positive per favorire le Pari Opportunità – 2019 -2021 (che alla presente si allega a formarne parte integrante e sostanziale);
3. di comunicare una copia del Piano alla Consigliera Provinciale di parità (Anna Maria Gandolfi [effettiva] e Tiziana Belleri [supplente]; Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Brescia - Settore Lavoro, Via Cefalonia, 50 - 25124 BRESCIA, Tel. 030-3749392-396 Fax 030-3749343, [consigliera@provincia.brescia.it](mailto:consigliera@provincia.brescia.it));
4. di pubblicare la presente deliberazione sul sito web dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
5. di comunicare il presente provvedimento ai capigruppo consiliari ai sensi dell'articolo 125 del D.Lgs. 267/2000.

Inoltre, la giunta,

valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, con ulteriore votazione, all'unanimità

### **DELIBERA**

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente (art. 134 co. 4 del TUEL).

Sono parte integrante della proposta di deliberazione i seguenti pareri :

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 EX ART.48 D.LGS. 198/2006 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA; TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.

**PARERE TECNICO (art.49, c.1 del D. Lgs. 267/200)**

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Muscoline, 31/01/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to ZABBIALINI GIUSEPPINA

**PARERE REGOLARITA' CONTABILE (art.49, c.1 del D. Lgs. 267/200)**

Sulla proposta di deliberazione in oggetto :

- In ordine alla regolarità contabile si esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**
- Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Muscoline,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
F.to COMAGLIO DAVIDE

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to LO PARCO ANNALISA

### **REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene pubblicato in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, sul sito web istituzionale di questo Comune alla sezione Albo Pretorio.

Nello stesso giorno in cui è stato pubblicato sul sito web istituzionale viene comunicato in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125 D.Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Muscoline, 05 febbraio 2019

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to LO PARCO ANNALISA

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

In data **04 marzo 2019**, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134 - comma 3 – D.Lgs. 18.08.2000, n° 267.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to LO PARCO ANNALISA

### **COPIA CONFORME**

Copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
LO PARCO ANNALISA