

**CONSORZIO INTERCOMUNALE  
DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI  
ZONA CUSIO  
Via Mazzini, 96 – 28887 OMEGNA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
N.33**

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198 DEL 11 APRILE 2006- TRIENNIO 2018-2020.**

L'anno duemiladiciotto addì venticinque del mese di giugno alle ore diciassette e minuti zero nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questo Consiglio di Amministrazione in seduta SEGRETA Ordinaria di Prima convocazione.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DR. CALDERONI STEFANO	Sì
2. MINAZZI MAURIZIO	Sì
3. FORTIS ANNA	Sì
4. MAGGI MICHELA	Sì
5. CERUTTI SIMONA	Giust.
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Assiste all'Adunanza il Direttore Segretario DR. ANGELO BARBAGLIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. DR. CALDERONI STEFANO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## **IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono ed attuano il piano di azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Precisato che 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 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.

Presa visione del documento in merito al piano di azioni positive per il triennio 2018/2020 predisposto dal Direttore del Consorzio, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente.

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso.

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Visto il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio, in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese

## **D E L I B E R A**

- 1)** di approvare il piano di azioni positive per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2)** di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Consorzio.

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 – comma 4 - del D.Lgs.267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale  
Il Presidente  
F.to : DR. CALDERONI STEFANO

Il Direttore Segretario  
F.to : DR. ANGELO BARBAGLIA

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 D.Lgs 267/00)**

Certifico io Direttore Segretario che copia del presente verbale verrà pubblicata all'Albo Pretorio del C.I.S.S. per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 26/06/2018 al 11/07/2018 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Omegna, li26/06/2018

Il Direttore Segretario  
F.to:DR. ANGELO BARBAGLIA

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
DR. ANGELO BARBAGLIA

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'(Art. 134 comma 3 D.Lgs. 267/00)**

Si dichiara, a norma del comma 23 art. 134 del D.Lgs.- 267 del 12/08/2000 che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 25-giu-2018

Il Direttore Segretario  
DR. ANGELO BARBAGLIA

L'originale del presente atto è firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs, 39/93 ed è conservato negli archivi informatici dell'Ente.

**CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI**  
**ZONA CUSIO**  
**Via Mazzini 96 – 28887 OMEGNA**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020**  
**(ART. 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 mirate 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.

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” 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”.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Consorzio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

**Analisi dati del personale**

L’analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2017 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**DIPENDENTI N. 25**  
**DONNE N. 24**  
**UOMINI N. 1**

come da seguente schema :

	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
DIRIGENTE	0	1 (100%)	1
Cat. D4	4 (100%)	0	4
Cat. D2	2 (100%)	0	2
Cat. C5	2 (100%)	0	2
Cat. C3	1 (100%)	0	1
Cat. C1	1 (100%)	0	1
Cat. B5	1 (100%)	0	1
Cat. B4	13 (100%)	0	13
	24 (96%)	1 (4%)	25

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### **Art. 1 OBIETTIVI**

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### **Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

Il Consorzio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **Art. 3 Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Consorzio si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale

dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

**Art. 4**  
**Ambito di azione: formazione**  
**(OBIETTIVO 3)**

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Art. 5**  
**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**  
**(OBIETTIVO 4)**

Il Consorzio continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

**- *Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Il Consorzio promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

**Art. 6**  
**Durata**

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Consorzio.

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.

