



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

ORIGINALE

Deliberazione n. 105
del 04-07-2017

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2017/2019.

L'anno duemiladiciassette, addì quattro del mese di luglio, alle ore 18:00, nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dall'articolo 20 dello statuto comunale, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta comunale.

All'appello risultano:

DRAGO CHIARA	SINDACO	Presente
ZAMPOLERI ROBERTO FRANCESCO	VICE SINDACO	Presente
GUERINI GIOVANNA	ASSESSORE	Presente
SANGALETTI MATTIA	ASSESSORE	Presente
PEZZOLI DANIELE	ASSESSORE	Presente
MACCARINI LARA	ASSESSORE	Presente

TOTALE PRESENTI: 6
TOTALE ASSENTI: 0

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE dott. GIUSEPPE BRANDO, il quale cura la redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la dott.ssa CHIARA DRAGO - SINDACO - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione illustrativa del Sindaco;

Visti:

- l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 (Tupi), rubricato "*Gestione delle risorse umane*" a mente del quale "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro [...]*";
- l'art. 57 del medesimo decreto legislativo intitolato "*Pari opportunità*", il quale nei commi da 01 a 05 reca la disciplina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, c.d. CUG che ha sostituito, unificando le relative competenze in un solo organismo, i precedenti comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, mentre ai commi 1 e 1-bis stabilisce, rispettivamente, che "*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire parità opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*
 - a) *riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;*
 - b) *adottano 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;*
 - c) *garantiscono la 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;*
 - d) *possono finanziare 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.*

(co. 1-bis) L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni [...]";

Visto, altresì, l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 c.d. "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni - previo coinvolgimento degli organismi di rappresentanza di cui all'art. 42 del Tupi, nonché gli altri Comitati competenti in materia - predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

I piani sopra citati hanno durata triennale, in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 (*divieto di procedere ad assunzioni di personale*);

Richiamata, inoltre, la Direttiva del 23 maggio 2007, emanata di concerto dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella PA ed il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità, recante misure finalizzate ad attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, nella quale sono indicate le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche si devono attenere al fine di raggiungere gli obiettivi di promozione del principio di pari opportunità che detta direttiva si prefigge;

Ricordato che questo Ente, in osservanza delle disposizioni in tema di pari opportunità tra uomini e donne sopra descritte, rispettivamente, con deliberazioni di GC n. 48 del 26.06.2013 e n. 63 del 01.07.2015 ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità relative ai periodi 2013/2015 e 2015/2017;

Dato atto, altresì, che con deliberazione di GC n. 17 del 05.03.2014 si è provveduto alla nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione in seno al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), unitamente ai rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, stabilendo – inoltre - in anni 4 (quattro) la durata in carica del suddetto organismo;

Rilevata la necessità di approvare il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2017/2019, inteso quale strumento tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e di realizzazione nel lavoro tra uomini e donne;

Ricordato, come più sopra accennato, che l'adozione di tale Piano è propedeutica, altresì, all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al novellato art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Esaminato quindi lo schema recante il "*Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2017-2019*", nel quale sono indicati gli obiettivi specifici che l'Amministrazione si propone di attuare in materia di pari opportunità tra uomini e donne;

Fatto presente che l'Amministrazione comunale ha, da tempo, promosso attività ed interventi finalizzati a favorire la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, rimuovendo eventuali ostacoli alla conciliazione tra la vita familiare e professionale in particolare delle dipendenti;

Ritenuto pertanto meritevole di approvazione l'allegato documento recante il "*Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2017-2019*";

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal competente responsabile di Area ai sensi dell'art. 49 co. 1 del Tuel, allegato alla presente proposta deliberativa quale parte integrante e sostanziale, atteso che l'adozione del presente atto non comporta diminuzione di entrata o aumento di spesa;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare l'art. 48;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 198/2006;
- la Direttiva di Stato del 4 marzo 2011, recante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG;
- il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Statuto comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare, per i motivi esplicitati in premessa, il "*Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2017/2019*" redatto ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.Lgs. n. 198/2006, come riportato nel documento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di demandare l'attuazione del citato Piano al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), attesi i compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle pari opportunità attribuiti a detto organismo ai sensi dell'art. 57 comma 03 del D.Lgs. n. 165/2001 e dalla Direttiva di Stato 4 marzo 2011;
3. di trasmettere il provvedimento deliberativo alla Consigliera di parità della Provincia di Bergamo, alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali;
4. di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo *on line* e sul sito istituzionale e reso disponibile a tutti i dipendenti.

Allegati:

- Parere ex art. 49 comma 1 del Tuel.
- Piano triennale di azioni positive per le pari Opportunità 2017/2019.

ANNULLAID

ALLEGATO

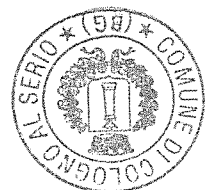


COMUNE DI COLOGNO AL SERIO
Provincia di Bergamo

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE
PARI OPPORTUNITA' 2017/2019**

(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. __ del __. __. 2017



Premessa

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani di durata triennale di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

La Direttiva 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", meglio nota come direttiva Nicolais-Pollastrini, chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Cologno al Serio negli anni precedenti (*flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione*) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione comunale, non solo in termini formali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

I dipendenti del Comune di Cologno al Serio

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31.12.2016 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Cologno al Serio da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per l'area delle posizioni organizzative. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di inquadramento nelle categorie contrattuali non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per genere e categoria

Categoria	donne	%	uomini	%	totale	totale %
A	1	100%	0	0%	1	100%
B	3	75%	1	25%	4	100%
C	14	64%	8	36%	22	100%
D	5	71%	2	29%	7	100%
Alta Professionalità	1	100%	0	0%	1	100%
Posizioni organizzative	2	40%	3	60%	5	100%
TOTALE	26	65%	14	35%	40	100%

Alla data del 31.12.2016, il personale del Comune di Cologno al Serio è composto da 40 lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: 26 donne e 14 uomini. Le donne rappresentano quindi il 65 % del totale dei dipendenti dell'Ente; percentuale di circa otto punti superiore alla media dell'occupazione femminile nell'ambito delle istituzioni locali (57,2% nel 2010 – fonte Eurispes *Dalla Spending review al ritorno del Principe* – Roma, settembre 2012). Vi sono fra le donne n. 2 posizioni organizzative e n. 1 alta professionalità. Alla data 31.12.2016 risultano in servizio due dipendenti a tempo determinato (entrambe donne).

Tab. 2 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale

tipologia rapporto	donne	%	uomini	%	totale	%
tempo pieno	15	52%	14	48%	29	100%
part time superiore al 50%	9	100%	0	0%	9	100%
part time fino al 50%	2	100%	0	0%	2	100%
TOTALE	26	65%	14	35%	40	100%

Alla data del 31.12.2016, il personale del Comune di Cologno al Serio è composto da 40 lavoratori a tempo indeterminato di cui n. 26 donne così suddivise: n. 15 a tempo pieno, n. 9 a tempo parziale superiore al 50% e n.2 *part-time* fino al 50%.

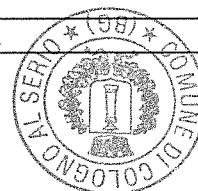
Azioni positive previste nel triennio 2017/2019

Per il triennio 2017/2019 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile
Finalità	Consentire ai dipendenti assegnati alle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentono di conciliare i propri tempi e le esigenze familiari con i tempi di lavoro. Restano esclusi da questo obiettivo, a causa di prioritarie esigenze organizzative, i dipendenti assegnati alla Polizia locale ed alla Farmacia comunale.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2017/2019.
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 2	Formazione svolta in orario di lavoro
Finalità	Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo dalle positive esperienze, sino ad oggi maturate, di formazione on site e di formazione a distanza mediante e-learning, si vuole potenziare tale metodologia organizzativa.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2017/2019.
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale dipendente.

Obiettivo n. 3	Conferma istituto "Banca delle ore".
Finalità	Favorire la conciliazione delle esigenze organizzative dei servizi comunali e dei tempi di vita del personale dipendente. L'istituto della banca ore è applicato presso il comune di Cologno al Serio dal 2001. Il rilevante utilizzo dell'istituto ne attesta efficacia e gradimento.
Realizzazione	E' intenzione dell'Amministrazione confermarne l'applicazione anche per tutto il triennio 2017/2019.
Costo	Azione finanziata mediante il fondo del lavoro straordinario.



Obiettivo n. 4	Prevenzione mobbing.
Finalità	Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2017/2019.
Costo	Nessun costo.

Obiettivo n. 5	Congedi parentali
Finalità	Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2017/2019
Costo	Nessun costo

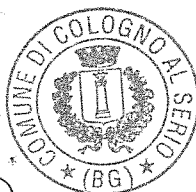
Obiettivo n. 6	Part time
Finalità	Mantenere, in ottemperanza alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica con Circolare n. 9 del 30.06.2011, una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio. L'Ente da tempo dimostra attenzione al tema del part-time per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia da parte, in particolare, delle lavoratrici madri. Con il CCDI dell'anno 2010, infatti, si è colta l'opportunità prevista dell'art. 4 – comma 11 – del CCNL 14.09.2000 di innalzare il contingente di personale fruitore di part-time nel massimo consentito per ogni categoria. Per favorire poi l'accesso alle posizioni organizzative alle lavoratrici madri è stata prevista, con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 11.11.2004, la possibilità di conferire tutte le posizioni organizzative istituite nell'ente a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50%, in conformità alla disciplina posta dall'art. 11 del CCNL 22.01.2004.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2017/2019
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 7	Operatività del CUG
Finalità	Attuazione delle linee guida contenute nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la PA e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità
Realizzazione	Entro il 31.12.2017
Costo	Nessun costo

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la consigliera di Parità della Provincia, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione di esso. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 105
DEL LA G.C. ADOTTATA IL 04.07.2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dott. Giuseppe BRANDO)



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO
Provincia di Bergamo

PARERI di cui all'art. 49 – comma 1 – del D.Lgs. 267/2000 – e art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2017/2019

AREA AMMINISTRATIVA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto, nella sua qualità di Responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, esprime parere

Favorevole

in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Data: 04-07-2017



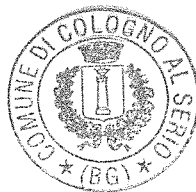
Il Responsabile dell'Area
DOTT. OMAR RICCARDO FRIGNANI

ANNULLATO

ANNULLATO

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
dott.ssa CHIARA DRAGO



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. GIUSEPPE BRANDO

Chiara Drago

Giuseppe Brando

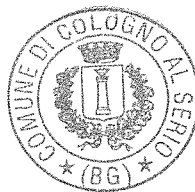
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo on line di questo Comune, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il sottoscritto Segretario Comunale dà atto che del presente verbale di deliberazione viene data comunicazione in data odierna ai capigruppo consiliari.

Dalla Residenza comunale, 06-07-2017.



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. GIUSEPPE BRANDO

Giuseppe Brando

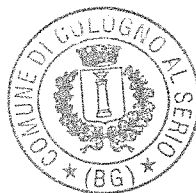
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il Segretario Comunale CERTIFICA che la presente deliberazione:

- diventa esecutiva in data 17-07-2017 decorso il decimo giorno dalla pubblicazione all'Albo on line (art. 134 comma 3 Tuel);

Dalla Residenza comunale, 06-07-2017.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. GIUSEPPE BRANDO



Giuseppe Brando

Nr 670/16
COMUNE DI COLOGNO AL SERIO
Pubblicato all'Albo Comunale
dal 06/07/17 al 21/07/17
Messo Comunale
Giuseppe Brando

