



**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. 105 del 04.07.2017**

## 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**

| <b>Categoria</b>        | <b>donne</b> | <b>%</b>   | <b>uomini</b> | <b>%</b>   | <b>totale</b> | <b>totale %</b> |
|-------------------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------------|
| 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%            |
| <b>TOTALE</b>           | <b>26</b>    | <b>65%</b> | <b>14</b>     | <b>35%</b> | <b>40</b>     | <b>100%</b>     |

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**

| <b>tipologia rapporto</b>  | <b>donne</b> | <b>%</b>   | <b>uomini</b> | <b>%</b>   | <b>totale</b> | <b>%</b>    |
|----------------------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| 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%        |
| <b>TOTALE</b>              | <b>26</b>    | <b>65%</b> | <b>14</b>     | <b>35%</b> | <b>40</b>     | <b>100%</b> |

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:

| <b><i>Obiettivo n. 1</i></b> | <b><i>Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile</i></b>  |
|------------------------------|--|
| 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   |

| <b><i>Obiettivo n. 2</i></b> | <b><i>Formazione svolta in orario di lavoro</i></b>   |
|------------------------------|---|
| 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.   |

| <b><i>Obiettivo n. 3</i></b> | <b><i>Conferma istituto "Banca delle ore".</i></b>  |
|------------------------------|---|
| Finalità                     | Favorire la conciliazione delle esigenze organizzative dei servizi comunali e dei tempi di vita del personale dipendente.<br>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.   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obiettivo n. 4</b> | <b>Prevenzione mobbing.</b>  |
| Finalità              | Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti.<br>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.  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Obiettivo n. 5</b> | <b>Congedi parentali</b>  |
| Finalità              | Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente.<br>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  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Obiettivo n. 6</b> | <b>Part time</b>  |
| 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.<br>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  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Obiettivo n. 7</b> | <b>Operatività del CUG</b>  |
| 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).