



**COMUNE DI COLOGNO AL SERIO**  
Provincia di Bergamo

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE  
PARI OPPORTUNITA' 2019/2021**

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

**Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 111 del 30.07.2019**

## 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 trova applicazione il divieto di assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*”, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, reca le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

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 nell'ambito lavorativo stesso 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, ma anche in termini sostanziali, 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 31.12.2018 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 quanto attiene all'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	4	100%	0	0%	4	100%
C	15	71%	6	29%	21	100%
D	3	75%	1	25%	4	100%
Alta Professionalità	1	100%	0	0%	1	100%
Posizioni organizzative	2	40%	3	60%	5	100%
TOTALE	26	72%	10	28%	36	100%

Alla data del 31.12.2018, il personale del Comune di Cologno al Serio è composto da 36 lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: 26 donne e 10 uomini. Le donne rappresentano quindi il 72% del totale dei dipendenti dell'Ente; percentuale di circa 15 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, mentre fra gli uomini n. 3 posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative. (Nota: alla data di redazione del presente Piano risultano n. 3 donne incaricate di PO di direzione di UO, n. 3 uomini con pari incarico e n. 1 donna incaricata di PO di alta professionalità).

**Tab. 2 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale**

tipologia rapporto	donne	%	uomini	%	totale	%
tempo pieno	17	63%	10	37%	27	100%
tempo parziale superiore al 50%	8	100%	0	0%	8	100%
tempo parziale fino al 50%	1	100%	0	0%	1	100%
TOTALE	26	72%	10	28%	36	100%

Alla data del 31.12.2018, il personale del Comune di Cologno al Serio è composto da 36 lavoratori a tempo indeterminato di cui n. 26 donne così suddivise: n. 17 a tempo pieno, n. 8 a tempo parziale superiore al 50% e n. 1 part-time fino al 50%.

**Azioni positive previste nel triennio 2019/2021**

Per il triennio 2019/2021 si prevedono le seguenti azioni positive:

<b>Obiettivo n. 1</b>	<b>Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile</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 2019/2021.
Costo	Nessun costo

<b>Obiettivo n. 2</b>	<b>Formazione / Percorsi formativi sui temi delle pari opportunità</b>
Finalità	Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento professionale garantendo la partecipazione dei dipendenti in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare ( <i>formazione a distanza mediante e-learning e/o formazione on site</i> ). Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale coinvolga tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi gli apicali, e contenga anche appositi moduli formativi improntati alla promozione delle pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2019/2021.
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal <i>budget</i> della formazione del personale dipendente.

<b>Obiettivo n. 3</b>	<b>Conferma istituto "Banca delle ore".</b>
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	Nel corso di tutto il triennio 2019/2021.
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. I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio/Area 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 di ordine organizzativo ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi. In ogni caso è preferibile che la procedura in argomento trovi compiuta disciplina nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2019/2021.
Costo	Nessun costo.

<b>Obiettivo n. 5</b>	<b>Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>
Finalità	Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali. Informazione diffusa sulle disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, illustrando le modalità di fruizione delle relative misure compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2019/2021.
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. 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 (attuale rif. art. 53 - comma 3 - CCNL 21.05.2018)

Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2019/2021.
Costo	Nessun costo

<b>Obiettivo n. 7</b>	<b>Rinnovo del CUG</b>
Finalità	Attuazione delle linee guida contenute nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità ad oggetto “ <i>Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche</i> ”.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2019/2021.
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).