



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero

Provincia di Bergamo • Bèrghem

PIANO AZIONI POSITIVE

Triennio 2020-2022

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

L’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1 lett. c, 7 c.1 e 57 c.1 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive.

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

L’art. 8 del D.Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Il presente Piano di Azioni Positive si pone quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il comune di Ponte San Pietro è caratterizzato da una forte consistenza femminile (61,54%) e in quanto 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.

ATTUALE QUADRO ORGANIZZATIVO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente dirigente e non, presumibilmente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2019, presenta il seguente quadro di raffronto, suddiviso per genere e categorie:

| | B | | B3 | | C | | D | | ex D3 | | Dirigenti | | Totali | |
|------------------|---|---|----|---|---|---|---|---|-------|---|-----------|----|--------|----|
| | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Posti ricoperti | | | | | | | | | | | | | | |
| a tempo pieno | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 6 | 3 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 15 | 17 |
| a tempo parziale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Totale | | | | | | | | | | | | 15 | 24 | |

Per cui in totale i dipendenti in servizio sono n. 39, di cui:

- 24 donne
- 15 uomini

A livello direttivo, la situazione organica di genere al momento è così rappresentata:

- Dirigente: 1 donna;
- Funzionari di cat. D3:
3 uomini, di cui 2 con posizione organizzativa, e 1 donna titolare dell'indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.1 CCNL 21.05.2018;
- Istruttori direttivi di cat. D:
3 uomini, di cui 2 con posizione organizzativa, e 7 donne, di cui 3 titolari dell'indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.1 CCNL 21.05.2018;

OBIETTIVI GENERALI

Nel corso del triennio con il piano delle azioni positive dell'Ente si intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. favorire la partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/dei dipendenti del Comune apportando anche un maggiore benessere organizzativo;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
3. prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni e garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Ambito di azione:

❖ FORMAZIONE

Il Comune favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

❖ CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE

Obiettivo principale dell'Ente, tramite la flessibilità dell'orario di lavoro, sarà quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Nel Comune è in vigore un orario flessibile, utile a facilitare specifiche situazioni di disagio. Particolari necessità di tipo familiare o personale, debitamente motivate, saranno valutate e risolte prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee, nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione ed esigenze dei dipendenti.

L'Ente, cercando di accogliere le esigenze del personale, pur rispettando gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace, si impegna ad assicurare la tempestività e il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Verrà garantita la diffusione delle informazioni in materia di tutela della maternità/paternità e dei permessi ex Legge n. 104/1992 e s.m.i. per i dipendenti portatori di handicap e per l'assistenza di familiari in condizioni di disabilità grave

❖ BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE

Una corretta percezione del clima interno all'organizzazione è indispensabile per migliorare la qualità di lavoro, per fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti e per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere ed agire sulla percezione delle persone che all'interno dell'amministrazione vi operano quotidianamente.

Con questa consapevolezza, periodicamente potranno essere attivate nel triennio delle rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere dei dipendenti e di cogliere eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'ente dei dipendenti.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale, sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, sarà assicurata la presenza di una donna, salva motivata impossibilità.

Il comune di Ponte San Pietro si impegna a far 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.

L'ente fornirà opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile. Le finalità principali di ordine strategico, saranno finalizzate a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e nel contempo favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale nonché ai livelli di responsabilità e di direzione.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà trasmesso alla Consigliera alle Pari Opportunità territorialmente competente e sarà pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Trasparenza.

Esso potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.



COMUNE DI PONTE SAN PIETRO

Cümü de Pùt San Piero

Provincia di Bergamo • *Bèrghem*
Piazza Libertà, 1 - P.I. 00250450160

*** * * ORIGINALE * * ***

N. 189 del 14-11-2019

Codice Comune 10174

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

Il giorno quattordici, del mese di novembre dell'anno duemiladiciannove alle ore 20:00 nella sala delle adunanze, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. e dello Statuto Comunale vigente, sono stati convocati in seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

| | | |
|------------------|-------------------|----------|
| Marzio Zirafa | Sindaco | Presente |
| Matteo Macoli | Vice-Sindaco | Presente |
| Daniela Biffi | Assessore | Assente |
| Mario Mangili | Assessore | Presente |
| Ivonne Maestroni | Assessore | Presente |
| Fabrizio Pirola | Assessore Esterno | Assente |

Totale Componenti 6 Totale Presenti 4 Totale Assenti 2

Partecipa il Segretario Comunale - Paolo Zappa -, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco - Marzio Dott. Zirafa- assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, riformando l’art. 7 c. 5 del D.Lgs 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 - 1) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 - 2) assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, c. 1 sulla “gestione delle risorse umane” del D.Lgs 165/2001);
 - 3) garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D.Lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare,
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO che:

- con la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiamava le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specificava le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 avevano emanato congiuntamente la direttiva “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- recentemente il Ministro per la Pubblica amministrazione con la Direttiva n. 1/2019 “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorie di categorie protette. Art. 35 e 39 e seguenti del D.lgs n. 165/2001 – L. n. 68/1999 – L. n. 407/1998 – L. n. 25/2011” ha ricordato il ruolo in tale ambito del Comitato unico di garanzia per le pari

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, introdotto dall'art. 21 della L. n. 183/2010 "Collegato al lavoro";

- il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 184 del 07.08.2019) che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, 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 Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, pena l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

DATO ATTO che il predetto Piano è stato trasmesso al Comitato unico di garanzia dell'Ente (CUG), che non ha formulato rilievi;

ATTESO che il presente provvedimento non richiede parere di regolarità contabile, in quanto lo stesso non comporta assunzione di oneri finanziari;

ACQUISITO i pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica da tutti i dirigenti interessati, a norma dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., allegati al presente atto;

Con voti favorevoli unanimi resi ed espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1. DI APPROVARE** il "Piano delle azioni positive a favore delle pari opportunità per il triennio 2020/2022", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
- 2. DI TRASMETTERE** all'ufficio del personale copia della presente deliberazione, affinché provveda alle relative comunicazioni:
 - Alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali
 - Al Presidente del Comitato Unico di Garanzia
- 3. DI INCARICARE**, inoltre, l'ufficio del personale di pubblicare il Piano delle Azioni Positive sul sito istituzionale del Comune di Ponte San Pietro, nella sezione Amministrazione trasparente – disposizioni generali, sottosezione atti generali e sottosezione atti amministrativi generali.

Con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Letto approvato e sottoscritto digitalmente.

IL Sindaco
Marzio Dott. Zirafa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

IL Segretario Comunale
Paolo Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

Servizio: PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DEL 04-11-2019 N. 195

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Dirigente del Settore 1, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Dirigente del Settore 1

Dott.ssa Patrizia Crippa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

. Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Segretario Generale, in esito all'istruttoria esperita dal Responsabile del settore competente ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Il Segretario Comunale

Paolo Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

