



COMUNE DI PREDORE

- PROVINCIA DI BERGAMO -

COPIA

Codice ente 10178
DELIBERAZIONE N. 12 Soggetta invio capigruppo <input type="checkbox"/>

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2019/2021.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciotto** del mese di **gennaio** alle ore **18.30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

BERTAZZOLI PAOLO	SINDACO	Assente
GHIRARDELLI FABIO	VICE SINDACO	Presente
BONARDI ANGELO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 2
Totale assenti 1

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. GHIRARDELLI FABIO nella sua qualità di Vice Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale DOTT. NUNZIO PANTO', la quale provvede alla redazione del presente verbale.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2019/2021.**

P A R E R I

Parere di regolarità tecnica

Il sottoscritto Dott. PAOLO BERTAZZOLI, nella sua qualità di Responsabile del Servizio Affari Generali, ai sensi dell'art 49, del D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Il presente atto è conforme alle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2, del D.L. 78/2009 convertito dalla legge 3 agosto 2009, n. 102;

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI
F.to Dott. PAOLO BERTAZZOLI**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2019/2021.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che, in ossequio alla normativa di cui al d.lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle 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 2019/2021 predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

RICHIAMATI:

- l'art.48 del d.lgs. 18.08.2000 n.267, riflettente la competenza residuale della Giunta Comunale in forza di specifiche prescrizioni legislative, statutarie e regolamentari;
- la L. 28/12/2001 n. 448;
- il d.lgs. 1/4/2006 n. 198;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs 18.08.2000 n. 267 dal responsabile del servizio Affari Generali;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000 n. 267, il presente provvedimento non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, in quanto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economici – finanziaria e patrimoniale dell'ente;

Con voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** l'allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
- 2) **DI STABILIRE** che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di Parità;
- 3) **DI INVIARE** copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

- 4) **DI PUBBLICARE** il predetto piano sul sito internet istituzionale nella sezione “amministrazione trasparente” sottosezione “disposizioni generali”, sottosezione “atti generali”.
- 5) **DI INCARICARE** l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000:
- 6) **DI DARE ATTO** che ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo, e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi alla sezione del Tribunale Amministrativo Regionale di Brescia al quale è possibile rappresentare i propri rilievi, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Dichiara, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., stante l'urgenza di provvedere in merito.

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 del genere femminile, considerato, anche sulla base delle evidenze statistiche relative al tasso di occupazione, alla retribuzione, alla possibilità di accedere rappresentato nel mondo del lavoro,.

Le misure tendono a favorire il genere femminile, considerato, anche sulla base delle evidenze statistiche relative al tasso di occupazione, alla retribuzione, alla possibilità di accedere al mondo del lavoro, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il genere “svantaggiato”. Le azioni, però, sono studiate in modo da evitare che i vantaggi per le donne si traducano in discriminazioni inverse, cioè in svantaggi per il genere maschile.

Per discriminazione diretta si intende quella situazione nella quale una persona è trattata, in base al genere (o ad un’altra caratteristica personale quale l’origine etnica, la religione, la disabilità...) meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in situazione analoga; si ha, invece, discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato genere rispetto a persone dell’altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n.903 del 1997 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.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre,

in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse – in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.lgs. n.196/2000 (ora abrogato dal D.lgs. n.198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Assicurare che, nelle commissioni di gara e di concorso, nessuno dei due generi sia rappresentato in misura superiore ai due terzi;
- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di entrambi i generi ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha

sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

- **Azione 6.** All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- **Azione 7.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

- **Azione 8:** ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

- **Azione 9:** per garantire l'effettiva partecipazione delle donne a corsi formativi/culturali organizzati dal comune sarà garantito il servizio di babysitteraggio.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Segretario	Cat.D	Cat.C	Cat. B	LSU	Totale	%
Donne			3		/	4	44%
Uomini	1	2	2	1	/	6	56%

*Di cui Cat. 4 n. 2 utilizzo personale ente altre amministrazioni orario 33.33%

***Di cui CAT.C n. 1 tempo indeterminato part-time orario 50,00%

****Di cui CAT.B n. 1 tempo indeterminato part-time orario 50.00%

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative): n. 3 uomini

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 Uomo.

Organi politici: la Giunta è composta esclusivamente di assessori di genere maschile in numero di 3. Il Sindaco ha affermato l'impossibilità di provvedere diversamente. In consiglio comunale su n. 11 membri vi sono solo due donne, una in maggioranza e una in minoranza. Si prende atto che, oltre a raccomandare al Sindaco, di verificare ulteriormente l'impossibilità di nominare una donna come assessore, l'elezione del consiglio è rimessa alla volontà popolare sulla base delle candidature presentate.

DISPOSIZIONI FINALI

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Bergamo ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Predore. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento

Il Vice Sindaco
F.to GHIRARDELLI FABIO

Il Segretario Comunale
F.to DOTT. NUNZIO PANTO'

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell' art.124, 1° comma, del D.Lvo n.267 del 18 agosto 2000, è stata affissa in copia all' Albo Pretorio il giorno 30.01.2019 e che vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi dal 30.01.2019 Al 14.02.2019.

Addì 30.01.2019

Il Segretario Comunale
F.to DOTT. NUNZIO PANTO'

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che della presente delibera, contestualmente all'affissione all' albo viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari

Addì 30.01.2019

Il Segretario Comunale
F.to DOTT. NUNZIO PANTO'

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare entro dieci giorni dall'affissione denuncia di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, 3° comma, del D.Lvo n.267/2000.

Addì _____

Il Segretario Comunale
DOTT. NUNZIO PANTO'

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo
Addì, IL SEGRETARIO COMUNALE