



COMUNE DI PUMENENGO

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Castello Barbò,2 – c.a.p. 24050 – Tel.: 0363/994021 – Fax: 0363/994439

Cod. Fisc. 83001610167 P.Iva 01005590169

PEC comunepumenengo@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54 DEL 30/12/2016 COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019.

L'anno **DUEMILASEDICI**, addì **TRENTA** del mese di **DICEMBRE** alle ore **11:00**, nella sala delle adunanze.

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

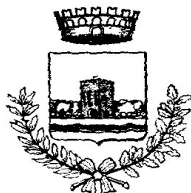
All'appello risultano :

BARELLI MAURO	SINDACO
VEZZOLI CLARA	ASSESSORE
CANTARELLI ENRICA ANTONIETTA	ASSESSORE

	Presente	Assente
	X	
	X	
	X	
Totali	3	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Parrino Dr.ssa Federica, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Mauro Barelli - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



COMUNE DI PUMENENGO

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Castello Barbò, 2 – c.a.p. 24050 – Tel.: 0363/994021 – Fax: 0363/994439

Cod. Fisc. 83001610167 P.Iva 01005590169

PEC comunepumenengo@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54 DEL 30/12/2016 COPIA

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che la Legge n. 125 del 10/04/1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni Positive per la realizzazione della parità tra uomo-donna del lavoro;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio del 05/07/2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di prevedere piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e nel lavoro tra uomini e donne";

VISTA la Direttiva 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, la quale 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

PRESO ATTO che con propria deliberazione n. 53 del 30.12.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati gli indirizzi per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

VISTO che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.Lgs. n. 198/2006, questo Comune intende prendere in esame l'approvazione del Piano di Azioni Positive, al fine di armonizzare la propria attività al perseguimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne;

VISTO il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017/2019, che viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che l'argomento rientra tra le competenze dell'organo deliberante ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'ente;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 ed inserito nel presente atto;

VISTI:

- Il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Il vigente Statuto Comunale;
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento e organizzazione degli uffici e dei servizi;

CON VOTI favorevoli unanimi resi nelle forme di legge



COMUNE DI PUMENENGO

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Castello Barbò,2 – c.a.p. 24050 – Tel.: 0363/994021 – Fax: 0363/994439

Cod. Fisc. 83001610167 P.Iva 01005590169

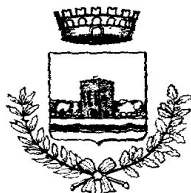
PEC comunepumenengo@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54 DEL 30/12/2016 COPIA

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** la premessa sopra esposta quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019 che, allegato alla presente, ne forma parte integrante e sostanziale.
- 3) **DI DARE** informativa del presente atto alle Organizzazioni Sindacali di comparto.
- 4) **DI PREVEDERE** la pubblicazione della presente deliberazione sul sito istituzionale dell'Ente, www.comune.pumenengo.bg.it, nell'apposita sezione.
- 5) **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio competente l'esecuzione di quanto testé deliberato.
- 6) **DI RENDERE** la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso davanti al Tribunale Amministrativo Regionale competente entro 60 giorni o ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni.



COMUNE DI PUMENENGO

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Castello Barbò,2 – c.a.p. 24050 – Tel.: 0363/994021 – Fax: 0363/994439

Cod. Fisc. 83001610167 P.Iva 01005590169

PEC comunepumenengo@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54 DEL 30/12/2016 COPIA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Sottoscritto Barelli Mauro, in qualità di responsabile del Settore AMMINISTRATIVO, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, esprime parere favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all' adozione dell' atto di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. n. 267/2000.

Addì 30/12/2016

Il Responsabile del Settore
AMMINISTRATIVO

F.to Barelli Mauro



COMUNE DI PUMENENGO

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Castello Barbò,2 – c.a.p. 24050 – Tel.: 0363/994021 – Fax: 0363/994439

Cod. Fisc. 83001610167 P.Iva 01005590169

PEC comunepumenengo@pec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54 DEL 30/12/2016 COPIA

IL PRESIDENTE
F.to Mauro Barelli

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parrino Dr.ssa Federica

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32, comma 5, della L. 18.06.2009 n. 69, è stata pubblicata in copia all'Albo on line dal giorno 30/12/2016 al giorno 14/01/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parrino Dr.ssa Federica

Addì, 30/12/2016

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art. 125, comma 1, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)

Si attesta che della presente delibera, contestualmente all'affissione all'Albo, viene data comunicazione in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parrino Dr.ssa Federica

Addì, 30/12/2016

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

[] Si certifica che la presente deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio, per cui diverrà esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

[X] Si Attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parrino Dr.ssa Federica

Addì, 30/12/2016

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Pumenengo, 31/12/2016

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
Migliorati Rag. Elena

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019.

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Con il presente Piano Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- – chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;

- – valorizzazione ed ascolto delle persone;
- – attenzione ai flussi informativi;
- – relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- – operatività e chiarezza dei ruoli;
- – equità nelle regole e nei giudizi;
- L’art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in particolare all’art. 7 prevedendo che “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. 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 o psichica al proprio interno» e all’art. 57 con la previsione della costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Pumenengo, 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, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, il Comune di Pumenengo ha individuato e disposto quanto segue.

Monitoraggio dell'organico

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di Pumenengo alla data del 30.12.2016

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	3	1	-	6
Uomini	-	-	1	-	1

Ulteriore personale del Comune di Pumenengo in servizio al 30.12.2016:

Lavoratori	Segretario Comunale	Personale part-time art. 110 del D. Lgs. 267/2000	Personale a tempo pieno determinato	Personale full-time art. 110 del D. Lgs. 267/2000	Totale
Donne	1	-	-	-	1
Uomini	-	-	-	-	-

Totale lavoratori: n. 8 Totale donne: n. 7 Totale uomini: n. 1

Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzative

Donne: n. - Uomini: n. -

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari Donne: n. 1 Uomini: n. 0

Organi elettivi comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
SINDACO	-	1
GIUNTA COMUNALE	2	0
CONSIGLIO COMUNALE	5	5

Il contesto del Comune di Pumenengo, come sopra rappresentato, evidenzia la equivalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Questo ente si è avvalso della facoltà attribuita agli enti locali dall'art.53 della L.388/2000, così come modificato dall'art.29 comma 4 della L.448/2001, individuando, quali responsabili dei settori/servizi, il Sindaco e gli assessori (deliberazione G.C. n. 31 del 09.06.2016).

Preme evidenziare che, per quanto concerne la titolarità di responsabilità di settore/servizio emerge una positiva prevalenza della rappresentanza di genere femminile.

Obiettivi

Il Comune di Pumenengo, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

“Obiettivo 1”: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

"Obiettivo 2”: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia."

Obiettivo 3”: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"Obiettivo 4”: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

“Obiettivo 5”: Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"Obiettivo 6”: Implementare le attività a tema, perfezionandole e

aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

"Obiettivo 7": Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non- violenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

AZIONI POSITIVE

1) Costituzione e formazione del Comitato Unico di Garanzia (Cug)

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Costituire il Comitato Unico di Garanzia (Cug) e accrescere la formazione dei relativi membri sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità, sia sull'attività del Cug.

Soggetti coinvolti: membri del Cug; servizio personale e organizzazione

Destinatari: membri del Cug; tutti i dipendenti

2. Indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Effettuazione annuale dell'indagine

Soggetti coinvolti: membri del Cug

Destinatari: tutto il personale

3. Monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG

Destinatari: tutto il personale.

4) Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale.

5) Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per

problemi di salute o assistenza a familiari.

Descrizione dell'intervento: Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, tutto il personale;

Destinatari: Tutto il personale.

6) Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale; prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Destinatari: tutto il personale

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Pumenengo.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio di Segreteria, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Monitoraggio e rendicontazione

Il Servizio Personale e Organizzazione, in collaborazione con il Cug, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

