



Città di Albino



Città del Moroni

Provincia di Bergamo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA N. 17 DEL 01/02/2016

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO 2016 - 2018

L'anno duemilasedici il giorno uno del mese di febbraio alle ore 19:00, nella Sala Giunta, previo esaurimento delle formalità prescritta dalla Legge e dello Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Dott. Fabio Terzi la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale. Intervengono i Signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
TERZI FABIO	Sindaco	si
ESPOSITO DANIELE	Vice Sindaco	si
COLTURA CRISTIANO	Assessore	si
GUARNIERI BRUNETTA	Assessore	no
MORETTI ALDO	Assessore	si
TESTA EMANUELA	Assessore	si

Presenti 6 Assenti 1

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO 2016 - 2018

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE

- 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 azione 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 2015/2017;
- Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" – in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- Che il D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

PRESO ATTO che, pur non sussistendo "*...un divario fra generi non inferiore a due terzi* " questo ente ha elaborato un piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n 298/2006) allegato alla presente deliberazione;

CONSIDERATO che tale piano verrà inviato alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art.7 comma 5, del D.Lgs 23.05.2000 n.196;

VISTI:

- l'art. 48 del DLgs. n. 198/2006, che prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni, [...] predispongano 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;
- il DLgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- l'art. 19 del C.C.N.L. Regione – Autonomie Locali stipulato il 14 settembre 2000;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto riguarda la consultazione delle

consigliere di parità e il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, quale sanzione in caso di mancato adempimento;

- gli articoli 1, comma 1, lettera c) ed art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

PRESO ATTO che, in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del DLgs. 196/2000 nonché dell'art. 48 del D. Lgs 198/2006, è fatto obbligo ai comuni di predisporre “piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;

VISTE:

- La legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- Il D.L. 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- Il D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs.n. 5 del 25/01/2010,”Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- La direttiva del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.;
- L'art. 21 della L.183/2010 che stabilisce che “le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e 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 e psichica al proprio interno”;
- La determina n. 243 del 07/05/2014 con la quale sono stati nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

VISTA la nota del Ministero dell'Interno per la quale la mancata adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità è atto indispensabile per l'adozione del Bilancio di previsione;

VISTI i pareri allegati espressi ai sensi degli articoli nn. 49 e 147-Bis del D.Lgs. n. 267/2000, nonché dell'art. n. 6 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni;

VISTO che, con comunicato del 28/10/2015, il Ministero dell'Interno ha differito il termine di approvazione del bilancio dal 31 dicembre 2015 al 31 marzo 2016;

CONSIDERATO pertanto che gli enti possono impegnare mensilmente, per ciascun programma, spese correnti non superiori a un dodicesimo delle somme previste nel secondo esercizio (2016) dell'ultimo bilancio di previsione deliberato, (2015-2017 approvato con Deliberazione di Consiglio n. 26 del 27 aprile 2015), ridotte delle somme già impegnate, con esclusione delle spese tassativamente regolate dalla legge, delle spese non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi, delle spese a carattere continuativo necessarie per garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi a seguito della scadenza dei relativi contratti e delle spese per interventi di somma urgenza;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, sulle competenze della Giunta Comunale;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità - triennio 2016 – 2018, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Atto sottoscritto digitalmente
IL SINDACO
Dott. Fabio Terzi

Atto sottoscritto digitalmente
IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Salvatore Alletto

Oggetto : PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO
2016 - 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole all'adozione del presente provvedimento in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Albino, 29/01/2016

Atto sottoscritto digitalmente
SEGRETARIO GENERALE
Salvatore Alletto / INFOCERT SPA

Oggetto : PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO
2016 - 2018

PARERE DI LEGITTIMITA'

IL SEGRETARIO GENERALE

Visti:

- l'art. 97 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 in merito alle funzioni del Segretario Comunale,
- l'art. 147-Bis del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 in merito al controllo di regolarità amministrativa,
- l'art. 6 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni

esprime parere favorevole.

Albino, 29/01/2016

Atto sottoscritto digitalmente
Segretario Generale
Salvatore Alletto / INFOCERT SPA

Deliberazione di Giunta Comunale N. 17 del 01/02/2016

Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO
2016 - 2018

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-Line il giorno 04/02/2016 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi dal 04/02/2016 al 19/02/2016.

Atto sottoscritto digitalmente
IL DIPENDENTE INCARICATO
Lia Noris / INFOCERT SPA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2016-2018

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23/05/00 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL 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 dei lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Con determinazione del segretario generale n. 243 del 07/05/2014 sono stati nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità ai sensi dell'art.21 della legge 183/2010 e nominata presidente di tale organismo la signora Maggioni Roberta.

Obiettivi

In sintonia con il Comitato Unico di Garanzia vengono definiti gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, ispirandosi 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.

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

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto dei lavoratori alla pari libertà e dignità della persona;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Albino non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta situazioni di squilibro di genere a svantaggio delle donne estremamente limitate così come risulta dalla tabella che segue:

Categoria	Maschi	Femmine
A	3	1
B	2	10
C	9	38
D	12	11
	26	60

alla data del primo gennaio 2016.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

Promuovere:

- un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- un'indagine sullo stress lavorativo conseguente alla distribuzione dei carichi di lavoro.

Garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Monitoraggio

Il Segretario Comunale e le RSU cureranno il monitoraggio del piano.

Sarà cura del segretario Comunale relazionare annualmente alla Giunta Comunale in ordine allo stato di attuazione del piano.