



COMUNE DI BERZO SAN FERMO
PROVINCIA DI BERGAMO

Via Mons. Trapletti n. 15 – 24060
Tel. 035/821122 – Fax 035/821442
P.I. e C.F. 00566590162

ORIGINALE

DELIBERAZIONE N. 7

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE 2013/2015 (D.LGS. 198/2006 'CODICE DELLE PARI
OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA L.
28.11.2005, N. 246').**

L'anno DUEMILATREDICI addì VENTINOVE del mese di GENNAIO alle ore 20,00 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:

TRAPLETTI LUCIANO	SINDACO	Presente
MICHELI DANIELE	VICE SINDACO	Presente
RIBOLI MONIA	ASSESSORE	Presente
VITAGLIANO RAFFAELE	ASSESSORE	Presente
CUNI SERENA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 5
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. ALLETTO Dr. SALVATORE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto 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 Piano di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23.05.2007 “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 2013/2015 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;

Visto il D.Lgs. 18.8.2000 N. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28.12.2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 01.04.2006 n. 198;

Acquisito il parere di regolarità tecnica rilasciato ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000;

Acquisito, altresì, il parere del Segretario Comunale in ordine alla conformità del presente atto alle normative vigenti;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/23006;
2. di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;
3. di trasmettere lo stesso alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 01.04.1999.

Dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 7 DEL
29.01.2013**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013/2015
(D.LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA A
NORMA DELLA L. 28.11.2005, N. 246”)

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)**

Premessa:

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.

Il Decreto Legislativo 11.4.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23.5.2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10.4.1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La direttiva 23.5.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale 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 Berzo San Fermo, 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2012

Al 31.12.2012 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 1
DONNE	N. 1
UOMINI	N. =

Si specifica che è in corso procedura di mobilità esterna, bandita con determinazione dirigenziale n. 224 del 18.12.2012) per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo per cui, a seguito definizione della stessa, i dipendenti dell'Ente risulteranno essere n. 2.

Così suddivisi per Servizio:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari generali	=	1	1

Il dipendente per cui è in corso la procedura di assunzione appartiene al Servizio Affari Generali.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	=	=
B	=	=
C	=	=
D	=	1
Segretario in convenzione		
TOTALE	=	1

Il dipendente per cui è in corso la procedura di assunzione appartiene alla Categoria C.

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	=
Posti di ruolo a part-time	=	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	=
Posti di ruolo a part-time	=	=	=
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	=
Posti di ruolo a part-time	=	=	=
CATEGORIA A	=	=	=
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	=
Posti di ruolo a part-time	=	=	=

Il dipendente per cui è in corso la procedura di assunzione appartiene alla Categoria C – posto di ruolo a tempo pieno.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 1
OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- . **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- . **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- . **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.

**Art. 2
Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(OBIETTIVO 1)**

Il Comune di Berzo San Fermo si impegna a fare 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 avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organiche che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Berzo San Fermo valorizza attitudini e capacità personali: nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Berzo San Fermo favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

- ***Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrate ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6
Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Berzo San Fermo negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

ANNULLATO

PARERI ED ATTESTAZIONE

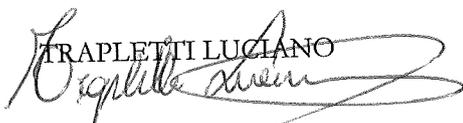
Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarita' tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

Il sottoscritto Segretario Comunale, visto il suesteso atto, certifica che il medesimo risulta assunto in conformita' alle normative vigenti, allo Statuto ed ai Regolamenti attinenti la materia.



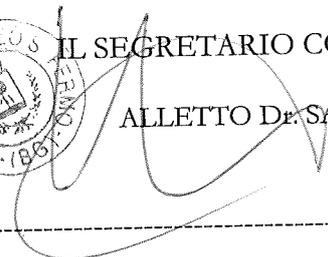
IL SEGRETARIO COMUNALE
ALLETTO D. SALVATORE

IL SINDACO

TRAPLETTI LUCIANO




IL SEGRETARIO COMUNALE

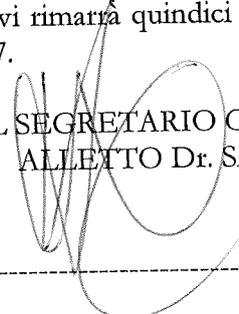
ALLETTO Dr. SALVATORE


CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su attestazione del Messo Comunale, certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal **30 APR. 2013** e vi rimarrà quindici giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 124, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Addì, **30 APR. 2013**

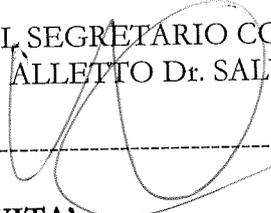


IL SEGRETARIO COMUNALE
ALLETTO Dr. SALVATORE


COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione - oggi **30 APR. 2013** giorno di pubblicazione - ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.



IL SEGRETARIO COMUNALE
ALLETTO Dr. SALVATORE


CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che il presente provvedimento è divenuto esecutivo ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

Addì,

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che il presente provvedimento è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

Addì, **30 APR. 2013**



IL SEGRETARIO COMUNALE
ALLETTO Dr. SALVATORE
