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. 11

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2021/2023

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **SEDICI** del mese di **FEBBRAIO** alle ore 19,00 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	VICESINDACO	Presente
TRAPLETTI MARISCKA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 3
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. PANTO' DR. NUNZIO 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

Visti:
l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 (Tupi), rubricato "*Gestione delle risorse umane*" · a mente del quale "*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 [...]*";
· l'art. 57 del medesimo decreto legislativo intitolato "*Pari opportunità*", il quale nei commi dal n. 01 al n. 05 reca la disciplina del CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, che ha sostituito, unificando le relative competenze in un solo organismo, i precedenti comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, mentre ai commi 1 e 2 stabilisce, rispettivamente, che:
1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
a)riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); ...;
b)adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
c)garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
d)possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. ...";

Considerato che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita pertanto di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace;

Visto, al riguardo il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ed in particolare l'art. 48 intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni - previo coinvolgimento degli organismi di rappresentanza di cui all'art. 42 del Tupi, nonché gli altri Comitati competenti in materia - predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Considerato che la medesima disposizione precisa che i piani sopra citati hanno durata triennale e che, in caso di mancato adempimento, trova applicazione la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, ovvero il divieto di assumere, da parte dell'Amministrazione, nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata, inoltre, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, recante le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del citato Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Ritenuto pertanto meritevole di approvazione l'allegato documento recante il "*Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2019-2021*";

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 co. 1 del Tuel, allegato alla presente proposta deliberativa quale parte integrante e sostanziale, atteso che l'adozione del presente atto non comporta diminuzione di entrata o aumento di spesa;

Visti:
- il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare l'art. 48;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 198/2006;
- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Statuto comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

di approvare, per i motivi esplicitati in premessa, il "*Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2021/2023*" redatto ai sensi dell'art. 48 del "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" di cui al D.Lgs. n. 198/2006, come riportato nel documento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2021/2023
(D. LGS. 198/06 ART. 48)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'TRIENNIO 2021/2023

Premessa

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disequità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.
L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".
Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.
La Direttiva del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha dettato, inoltre, le linee di azione a cui devono attenersi le Amministrazioni Pubbliche nella redazione del Piano.
Le azioni positive rappresentano 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.
La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.
In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.
Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.
La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, 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. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità,

anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;

L'organico del Comune
Il piano triennale delle azioni positive del Comune di BERZO SAN FERMO non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:
Dipendenti al 31.12.2020: n. 1 di cui 1 donne e 0 uomini
Posizioni Organizzative: n.0 di cui 0 donne e 0 uomini

Obiettivi
Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:
a) Garantire 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 da perseguire nel triennio sono:
1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
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;

Le azioni positive da attuare nel prossimo triennio

1) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e del CCNL 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;
2) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

PARERI ED ATTESTAZIONE

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarita' tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, attestando la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000.

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
PANTO' DR. NUNZIO

IL SINDACO

TRAPLETTI LUCIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

PANTO' DR. NUNZIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione:

- viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.
- viene oggi trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

Addì, 07 NOV. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
PANTO' DR. NUNZIO

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, 18 NOV. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
PANTO' DR. NUNZIO