



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**COMUNE DI BAGNATICA**

PROVINCIA DI BERGAMO

**O R I G I N A L E**

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022.

Nr. Progr. **84**

Data **25/11/2019**

Seduta Nr. **34**

Cod. Ente: **016018**

L'anno DUEMILADICIANNOVE questo giorno VENTICINQUE del mese di NOVEMBRE alle ore 18:05 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Presente</b>	
SCARPELLINI ROBERTO	PRESIDENTE	S	
VAVASSORI ROBERTO	ASSESSORE	S	
PLEBANI INGRID	ASSESSORE	N	
DEMOZZI ARIANNA	ASSESSORE	N	
COLLEONI FEDERICO	ASSESSORE	S	
<i>TOTALE Presenti</i>	<b>3</b>	<i>TOTALE Assenti</i>	<b>2</b>

Assenti Giustificati i signori:

*PLEBANI INGRID; DEMOZZI ARIANNA*

Assenti Non Giustificati i signori:

*Nessun convocato risulta assente ingiustificato*

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, D.SSA CRISCUOLI MARIA GRAZIA.

In qualità di SINDACO, il SCARPELLINI ROBERTO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## La Giunta Comunale

**Vista** la legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” modificata dal D.Lgs. 196/2000 che prevede che le P.A. “...*predispongano Piani di azioni positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*”;

### **Richiamati:**

- l’art. 7 del D.Lgs. 196/2000 che ha modificato alcuni articoli della legge n. 125/1991 sopra richiamata;
- l’art.1 comma 1 lett. c) del D.Lgs. 165/2001 in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- l’art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 in base al 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. 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;
- l’art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, in base al quale i comuni predispongono 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. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive, al fine di garantire pari opportunità lavorative tra uomini e donne e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, dove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
- l’art. 42 del D.Lgs. 198/2006 che recita “*Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

**Vista** altresì la direttiva del 23 maggio 2007 avente ad oggetto “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

### **Considerato che:**

- la bozza di “Piano di Azioni Positive” allegato al presente atto per la sua approvazione, si sviluppa nell’arco di tre anni, ed ha quale obiettivo generale il mantenimento di forme di flessibilità oraria per i dipendenti, quale misura di conciliazione per favorire una migliore armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone, l’aumento del benessere individuale e collettivo e quindi un’azione positiva sulla produttività dell’Ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo;
- la funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettono di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l’ambito maggiore di intervento. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell’informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile;
- l’organizzazione del comune di Bagnatica vede una forte e prevalente presenza numerica femminile tra i dipendenti nel loro complesso e paritaria tra le quattro figure gerarchiche;
- la bozza di piano si sviluppa in obiettivi e azioni positive per la realizzazione delle quali saranno coinvolti tutti e tre i settori in cui è suddiviso l’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

**Dato atto** che il documento sopra richiamato sarà a disposizione per opportuna conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentate e delle RSU comunali;

**Vista** la delibera di G. C. n. 8 del 28/01/2019 di aggiornamento del piano triennale di azioni positive per il triennio 2019/2021 che risulta nel suo dispositivo tuttora attuale e pertanto solo da aggiornare per il triennio 2020/2022;

**Rilevato** inoltre che è previsto un monitoraggio periodico delle azioni individuate all’interno del piano e che le misure da attivare dal 2020 in questo Comune non comportano ulteriori oneri finanziari;

**Dato atto che** si è avviato nel 2018 il processo per la individuazione e costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall’art. 57 del Dlgs. 165/2001 con nota inviata alle RSU e OOSS e che si deve ancora procedere con successivo atto, secondo le procedure previste dalla legge, alla sua costituzione definitiva;

**Visto** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal competente responsabile ai sensi dell’art. 49 c. 1 del D.Lgs 18 agosto 2000,n° 267;

**Visto** il D.Lgs. 267/2000 “T. U. E. L.” e successive modifiche ed integrazioni;

**Visto** lo Statuto Comunale vigente;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge.

## **DELIBERA**

- 1) Di considerare le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- 2) Di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa l'aggiornamento del "Piano delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- 3) Di dichiarare, con separata unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile a mente dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, considerata l'urgenza di dare seguito alla presente deliberazione per i connessi procedimenti di programmazione fabbisogni di personale.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 84 DEL 25/11/2019**

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

SCARPELLINI ROBERTO

**Il Segretario Comunale**

D.SSA CRISCUOLI MARIA GRAZIA

---

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



# COMUNE DI BAGNATICA

PROVINCIA DI BERGAMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera **84** Del **25/11/2019**

Servizio:

---

### OGGETTO

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022.**

---

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D.LGS 267 DEL 18/08/2000 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI*

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO AMM.VO	L'atto è stato istruito da: Data 22/11/2019 <b>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b>
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: <b>FAVOREVOLE</b> Data 22/11/2019 <b>IL RESPONSABILE DI SETTORE</b> CROTTI EUGENIO
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: <b>FAVOREVOLE</b> Data 22/11/2019 <b>IL RESPONSABILE FINANZIARIO</b> CROTTI EUGENIO



# COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

## Allegato A

### PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

#### 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 quale aggiornamento del precedente piano per il triennio 2019-2021.

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.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di avanzamenti di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### L'organico del Comune

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Bagnatica non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue alla data odierna del 21/11/2019:

RUOLO/ CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE	%
Segretario Com.	1	100	0	0	1	100
Cat. D – P.O.	1	33,34	2	66,66	3	100
Cat. D	3	100	0	0	3	100
Cat. C	4	57,14	3	42,86	7	100
Cat. B	0	0	2	100	2	100
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>56,25</b>	<b>7</b>	<b>43,75</b>	<b>16</b>	<b>100</b>



# COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Il Piano delle Azioni Positive quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà 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 e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere/mantenere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### 1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: tenuto conto che l'art. 57, comma 2 del D.L. n. 124/2019 ha abrogato, dal 2020, il comma 13 dell'art. 6 del D. L. n. 78/2010, che prevedeva anche per gli enti locali il taglio di spesa alla formazione del personale nel limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009.

Potrebbe allora entrare in vigore la norma contrattuale inserita nel CCNL Enti Locali 2016/18 all'art. 49-ter comma 12 che stabilisce lo stanziamento dell'1% del monte salari per finanziare le attività formative.

Numerosi sono stati i corsi di formazione proposti nelle scorse annualità, alcuni in collaborazione con altri comuni della provincia (*IDM - Istituto di Direzione Municipale*), altri con Enti a cui il comune è associato come ANUTEL – ANUSCA – ANCI Risorse comune – INPS Valore PA - e alcuni anche presso la nostra sede per esempio con la Maggioli Spa. A questi si aggiungono anche i corsi webinar dalla propria postazione PC.

Molto alta è stata la risposta partecipativa dei dipendenti in servizio.

Praticamente quasi tutti i dipendenti hanno avuto la possibilità di partecipare e migliorare e sviluppare una crescita professionale.

Una buona pratica ed esperienza che è ormai entrata nella programmazione generale dell'ente e che è riproposta con costanza nel tempo. E' già in corso la sessione inverno/primaverile 2019/20 dedicata alla formazione professionale con IDM.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/ci part-time. A tal fine verrà data ove possibile, precedenza ai corsi organizzati presso la sede comunale.

Azione positiva 2: Richiedere riunioni di Settore da parte dei rispettivi Responsabili o con il Segretario comunale, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre eventuali iniziative formative specifiche in base alle reali esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

### 2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Mantenere nel limite del possibile e delle esigenze di servizio, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne





# COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Mantenimento di una forma di orario flessibile sulla scorta dell'esperienza già ampiamente collaudata nel tempo, garantendo sempre la presenza negli orari di apertura al pubblico. Particolare attenzione al part-time articolato in modo che risponda alle esigenze del dipendente senza irrigidire la gestione organizzativa degli uffici, vale a dire che sia ad esempio modificabile nel tempo tra orari orizzontali e verticali.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari e indifferibili esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per il migliore utilizzo delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con spiccati problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### 3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare con l'uso delle risorse che la legislazione consente di destinare alla formazione dei percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti più esigenti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Soggetti coinvolti: Sindaco, Responsabili di Settore e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### 4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.



# COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Riservare negli incontri in sede di Conferenza dei Responsabili, momenti di sensibilizzazione, informazione e verifica sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente su tematiche delle pari opportunità ritenute o valutate di particolare pregio e importanza, anche tramite comunicazioni personali. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili di Settore e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e i cittadini.