



## COMUNE DI ROVETTA

Provincia di Bergamo

Tel. 0346/72004

Cod. Fisc. e Part. IVA 00338710163

e-mail [info@comune.rovetta.bg.it](mailto:info@comune.rovetta.bg.it)

Codice:10190

G.C. Numero 11 del 01-02-2016

COPIA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: D. LGS. 11/04/2006, N. 198 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'  
TRA UOMO E DONNA. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE  
AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2016/2018.**

L'anno duemilasedici addì uno del mese di febbraio alle ore 18:30, nella sala delle adunanze Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<b>SAVOLDELLI STEFANO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CIARAMELLANO IVAN</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>ACHENZA MONICA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>BENZONI GIACOMO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>MARINONI LUIGI</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE DE FILIPPIS MARIA CAROLINA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. SAVOLDELLI STEFANO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### RICHIAMATI:

- i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1, comma 1, della Legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;
- l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e smi;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006 numero 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 246/2005";

### PREMESSO che:

- l'articolo 48 del richiamato Codice delle pari opportunità dispone: "[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono 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";
- "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";
- "A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione";
- il piano ha durata triennale;
- la mancata approvazione del piano comporterebbe le sanzioni di cui all'articolo 6 comma 6 del decreto legislativo 165/2001 e smi: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono [...] non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

ESAMINATO l'allegato piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018 e ravvisata la propria competenza in merito all'approvazione trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

VISTO il parere favorevole reso dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU in data 28/01/2016;

VISTI i pareri espressi dai soggetti indicati nell'articolo 49 del D. Lgs.18/08/2000, n. 267, inseriti nel presente atto;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano,

## D E L I B E R A

1. Di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo.
2. Di approvare, e fare proprio, il *Piano triennale delle Azioni Positive per favorire le Pari Opportunità – 2016-2018* (che alla presente si allega a formarne parte integrante e sostanziale);
3. Di comunicare una copia del Piano al Consigliere Provinciale di parità - Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Bergamo, alle OO.SS. ed alla locale RSU;
4. Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva ed eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 11 DEL 01/02/2016 avente per oggetto:  
D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna. Approvazione  
del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2016-2018.

Il sottoscritto PEDROCCHI Angelo nella sua qualità di responsabile del servizio affari  
generali.

Vista la proposta di deliberazione in oggetto.

Esperita l'istruttoria di competenza.

Visto l'art. 49, 1' comma, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

E S P R I M E

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarità TECNICA sulla proposta di deliberazione  
sopraindicata.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to PEDROCCHI Angelo

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.to SAVOLDELLI STEFANO



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DE FILIPPIS MARIA  
CAROLINA

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 05-02-2016 al 20-02-2016 (art.124, del D.Lgs. 18/08/2000 n.267)
- viene comunicata con lettera in data 05-02-2016 ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267).

Rovetta, 05-02-2016



IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DE FILIPPIS MARIA  
CAROLINA

---

E' copia conforme all'originale.

Rovetta, 05-02-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DE FILIPPIS MARIA  
CAROLINA

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che questa deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità secondo quanto stabilito dall'art. 126 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 3 e 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267:

< > per essere decorsi 10 giorni dall' eseguita pubblicazione dell'atto all'Albo Pretorio (comma 3)

< X > avendo la Giunta Comunale dichiaratene l'immediata eseguibilità (comma 4).

Rovetta, 05-02-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DE FILIPPIS MARIA  
CAROLINA

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

## Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 "riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Il Comune di Rovetta, 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.

A tal fine predispose il seguente piano 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. Il piano ha durata triennale e può essere finanziato dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. C) del D.lgs 165/2001).

## Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Rovetta 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. 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 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;
  3. Ritenerne come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale;
  5. Garantire il rispetto delle pari opportunità in materia di reclutamento del personale;
  6. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Rovetta 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:

<b>RUOLO/CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Cat. D – P.O.	1	2	3
Cat. C	4	2	6
Cat. B1 o B3	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>5 (50%)</b>	<b>5 (50%)</b>	<b>10</b>

In considerazione della situazione dell'organico come sopra prospettata e avuto riguardo alla realtà ed alla dimensione dell'ente, il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, non potrà che essere 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

1. Costruire e rendere operativo il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI;
2. Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
3. 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;
4. Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
5. Motivare adeguatamente, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile nelle procedure di selezione e promozione del personale;
6. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
7. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro al 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 dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione.

## Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il piano verrà pubblicato sul sito internet dell'ente e reso disponibile al personale del Comune. Nel periodo di vigenza potrà essere oggetto, qualora ritenuto necessario, di modifiche e/o aggiornamenti.