



COMUNE DI ROVETTA

Provincia di Bergamo

Tel. 0346/72004

Cod. Fisc. e Part. IVA 00338710163

e-mail info@comune.rovetta.bg.it

G.C. Numero Codice:10190
116 del 03-12-2018
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 2019-2021.

L'anno duemiladiciotto addì tre del mese di dicembre alle ore 18:00, 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:

SAVOLDELLI STEFANO	SINDACO	A
CIARAMELLANO IVAN	ASSESSORE	P
ACHENZA MONICA	ASSESSORE	A
BENZONI GIACOMO	ASSESSORE	P
MARINONI LUIGI	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE SCIARRONE GIUSEPPE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne,
- il summenzionato art.48 del D.Lgs. n. 198/2006, riformando l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato,
 2. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.),
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 1. riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo Dlgs n. 165/2001 e s.m.i. in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali",
 2. adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro",
 3. garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare,
 4. finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO:

- che la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), 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, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire,
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come

obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i.;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA visione del documento Piano azioni positive per le pari opportunità triennio 2019/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

PRESO ATTO che è stata data idonea informazione, in merito all'adozione della presente atto, alle organizzazioni sindacali – nota prot. n. 7101 del 29/11/2018;

DATO ATTO che alla data odierna non sono pervenute richieste di confronto, da parte delle organizzazioni sindacali, relativamente al Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021;

RILEVATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

RITENUTO, stante l'urgenza di concludere tempestivamente il procedimento, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile;

VISTO il T.U. Ordinamento Enti Locali, D. Lgs. 267/2000 e il D. Lgs. 118/2011 e s.m.i.;

VISTI i pareri espressi dai soggetti indicati nell'articolo 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., 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 – 2019-2021* (che alla presente si allega a formarne parte integrante e sostanziale);
3. Di dare atto che:
 - il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente,
 - è stata data idonea informazione, in merito all'adozione della presente atto, alle organizzazioni sindacali.
4. Di comunicare una copia del Piano al Consigliere Provinciale di parità - Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Bergamo;
5. Di dare atto, ai sensi Legge 7 agosto 1990, n. 241, così come modificata e integrata dalla Legge n. 15/2005, e al D. Lgs n. 104/2010 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale - sezione di Brescia, al quale è possibile presentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente o, in alternativa, entro 120 giorni al Capo dello Stato, ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 1199/1971;
6. Di dichiarare ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2019-2021

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. Ritenere 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:

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

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 sal 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.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 116 DEL 03/12/2018 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 2019-2021.

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.m.i..

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 CIARAMELLANO IVAN



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to SCIARRONE GIUSEPPE

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Affari Generali, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 05-12-2018 al 20-12-2018 (art.124, del D.Lgs. 18/08/2000 n.267)
- viene comunicata con lettera in data 04-12-2018 ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267).

Rovetta, 05-12-2018



Il Responsabile del Servizio
Affari Generali

F.to PEDROCCHI ANGELO

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, 05-12-2018



Il Responsabile del Servizio
Affari Generali

F.to PEDROCCHI ANGELO