



**Comune di Suisio**  
Provincia di Bergamo

Codice: 10209

**G.C. Numero 55 del 26-09-2019**

**ORIGINALE**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Oggetto: CONFERMA PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE - PERIODO 2019/2021 - AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 196/2006 " CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA "**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisei del mese di settembre alle ore 11:30, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, sono oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<b>Avv. PAGNONCELLI PAOLA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Sig. BERTUETTI EDOARDO</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>P</b>
<b>BRAVI FABIO</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>P</b>
<b>BONOMI TERESA SABINA</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>A</b>
<b>COLZANI ALESSANDRA</b>	<b>ASSESSORE ESTERNO</b>	<b>P</b>

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

Partecipa il Vice Segretario Comunale ANDREOTTI DR.SSA MARA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il presidente Avv. PAGNONCELLI PAOLA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede all’art. 48 che i Comuni predispongano piani di azioni positive di durata triennale, 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;

Dato atto che con propria deliberazione n. 10 del 10.2.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il quale , tra l’altro, esercita compiti propositivi rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive;

Dato atto che con propria deliberazione n. 11 del 10.2.2014 immediatamente eseguibile è stato approvato il Piano per le azioni positive periodo 2014/2016 ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs n. 196/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna “;

Visto il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021 predisposto dal Vice Segretario reggente, condiviso dallo stesso CUG;

Ritenuto di confermare il piano suddetto, allegato alla presente quale parte sostanziale ed integrante;

Visto l’art.48 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000;

Visto il parere di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell’art. 49 -1<sup>a</sup> comma del D.Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge;

### DELIBERA

1. Di confermare il piano triennale di azioni positive per il periodo 2019/2021, allegato alla presente quale parte sostanziale ed integrante.
2. Di trasmettere la presente ed il piano allegato all’Ufficio del Consigliere “alle pari opportunità “della Provincia di Bergamo
3. Di trasmettere copia della presente ai Capigruppo Consiliare ai sensi dell’art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.
4. Di dichiarare con successiva ed unanime votazione favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 – 4<sup>a</sup> comma del D.Lgs. n. 267/2000

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE PERIODO 2019 -2021 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006**

### **Premessa**

Il Comune di Suisio, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano 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.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I piani azioni positive, tra 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 tra generi non inferiori a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a secondo del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo;

promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;

favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con deliberazione n. 10 del 10.2.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha nominato il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale ha tra l'altro compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

**ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE (PROGRAMMAZIONE  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021 G. C. N. 89 DEL 5.12.2018)**

La dotazione organica del Comune di Suisio prevede n. 14 posti

**Distribuzione del personale attuale**

Dipendenti	Numero	Percentuale
Donne	7	50,00 %
Uomini	7	50,00 %
Totale	14	100 %

**Distribuzione del personale attuale per genere tra le varie categorie**

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	4	0	0	7
Uomini	2	3	2	0	7
Totale	5	7	2	0	14

**Distribuzione del personale attuale per genere nei diversi settori**

Settore	Donne	Uomini	Totale
Segreteria AA.GG. / S. alla Persona	3	3	6
Finanziario Tributario	3	0	3
Tecnico	1	2	3
Polizia Locale	0	2	2
Totale	7	7	14

**Distribuzione del personale attuale per genere e orario di lavoro**

Tipologia orario di lavoro	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	3	6	9
Tempo parziale 34 ore	0	1	1
Tempo parziale 30 ore	2	0	2
Tempo parziale 28 ore	1	0	1

Tempo parziale 22 ore	1	0	1
-----------------------	---	---	---

### Posizioni Organizzative

Settore	Donne	Uomini	Totale
Segreteria AA.GG. / S. alla Persona	1	0	1
Finanziario Tributario	1	0	1
Tecnico	0	1	1
Polizia Locale	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

### Distribuzione del personale attuale per genere e per età anagrafica

#### Anno 2019

18-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni
Donne n. / Uomini n. /	Donne n. / Uomini n. 2	Donne n. 5 Uomini n. 2	Donne n. 2 Uomini n. 2	Donne n. / Uomini n. 1
0	2	7	4	1

#### Anno 2020

18-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni
Donne n. / Uomini n. /	Donne n. / Uomini n. 1	Donne n. 4 Uomini n. 3	Donne n. 3 Uomini n. 2	Donne n. / Uomini n. /
0	1	7	5	0

#### Anno 2021

18-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre 60 anni
Donne n. / Uomini n. /	Donne n. / Uomini n. 1	Donne n. 4 Uomini n. 3	Donne n. 3 Uomini n. 2	Donne n. / Uomini n. /
0	1	7	5	0

## **OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

### **A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.**

1. Il Comune di Suisio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso / selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Suisio si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Suisio valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune di Suisio, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

### **B) Formazione e riqualificazione del personale.**

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la 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 e per vario titolo (es, congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Il Comune di Suisio assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocamento presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

### **C) Conciliazione e flessibilità orarie.**

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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time ( e viceversa ) su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.
3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti dei disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e nel rispetto delle esigenze di servizio.

### **D) Sicurezza sul luogo di lavoro.**

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro si dà atto che:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo le periodicità stabilita dal medesimo.
2. è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
3. si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

### **E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.**

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Suisio.
3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso

## Riferimenti normativi

- D.Lgs. n. 196/2000 “ disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della Legge n. 144/1999 “
- D.Lgs. n. 165/2001 “ norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche “ e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 Legge n. 183/2010 “ collegato lavoro “
- D.Lgs. n. 198/2006 “ codice delle pari opportunità tra uomo e donna “
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007 “ misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche “
- D.Lgs. n. 5/2010 “ attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego “.



Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
Avv. PAGNONCELLI PAOLA

IL Vice Segretario Comunale  
ANDREOTTI DR.SSA MARA

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate