



COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

Codice Ente : 10238

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 96 del 30/10/2020

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VERTOVA - TRIENNO 2021-2023. APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventi**, il giorno **trenta** del mese di **Ottobre** alle ore **12:00**, nella Sede Comunale, in seguito ad invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori :

Cognome e Nome	Funzione	P	A
GUALDI ORLANDO	Sindaco	X	
MUTTI MARCO	Vice Sindaco	X	
GRASSI SERGIO	Assessore	X	
BONFANTI MARIA CRISTINA	Assessore	X	

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0

Assiste il Segretario Comunale **Dott. Francesco Bergamelli**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il signor **Orlando Gualdi** nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VERTOVA - TRIENNO 2021-2023. APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs 11 aprile 2006, n.198, ad oggetto “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246” che, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio, n. 196, “Discipline 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 tra uomo e donna nel lavoro”;

Visto l’art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006, che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista altresì la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

Richiamata la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Visto l’allegato Piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2021-2023 redatto tenendo conto della sopra richiamata normativa e dei principi in essa esemplificati, nonché della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

Ritenuto, sulla scorta di tutto quanto sopra, di provvedere all’approvazione del Piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2021-2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, previsto dall’art. 48 del d.lgs. 196/2006;

Visto ed acquisito il parere di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dal Responsabile del Settore I°;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l’art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Ritenuta la propria competenza;

Con voti favorevoli, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2. Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, l'allegato Piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2021-2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
3. Di trasmettere copia del Piano delle azioni positive alle OO.SS. ed alle R.S.U..

Il presente provvedimento, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lvo 18 agosto 2000 n 267, ai fini di procedere con l'approvazione della documentazione di cui trattasi.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Orlando Gualdi
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco Bergamelli
Firmato digitalmente



COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

Allegato alla Proposta N° 103 di deliberazione alla Giunta Comunale

**SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI - SERVIZIO SEGRETERIA E
PROTOCOLLO**

OGGETTO : PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VERTOVA - TRIENNO 2021-2023. APPROVAZIONE.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49, c. 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Francesco Bergamelli / INFOCERT SPA, Responsabile del SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI, in relazione alle competenze di cui dall'art. 49 del D.L. 18.8.2000 n. 267, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto da sottoporre all'esame della Giunta Comunale, esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica degli atti, segue testo proposta oggetto di parere:

Richiamato il D.L.gs 11 aprile 2006, n.198, ad oggetto “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246” che, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio, n. 196, “Discipline 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 tra uomo e donna nel lavoro”;

Visto l'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006, che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista altresì la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

Richiamata la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Visto l'allegato Piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2021-2023 redatto tenendo conto della sopra richiamata normativa e dei principi in essa esemplificati, nonché della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;

Ritenuto, sulla scorta di tutto quanto sopra, di provvedere all'approvazione del Piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2021-2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, previsto dall'art. 48 del d.lgs. 196/2006;

Visto ed acquisito il parere di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dal Responsabile del Settore I°;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Ritenuta la propria competenza;

Con voti _____, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, l'allegato Piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2021-2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
3. Di trasmettere copia del Piano delle azioni positive alle OO.SS. ed alle R.S.U..
4. Di dichiarare il presente provvedimento, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lvo 18 agosto 2000 n 267, ai fini di procedere con l'approvazione della documentazione di cui trattasi.

Vertova, li 29/10/2020

Il Segretario Comunale
Francesco Bergamelli / INFOCERT SPA
Firmato digitalmente

PIANO
DI
AZIONI POSITIVE

2021 – 2023

Comune di Vertova

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. __ del __

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023

DEL COMUNE DI VERTOVA

IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 1 4.11.2010, n. 183 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.”
- D.Lvo 27.10.2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”
- D.Lvo 30.03.2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare: art. 1, comma 1, lett. c); art. 7, comma 1; art. 57.
- D.Lvo 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”.
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità.

OBIETTIVI E FINALITÀ, DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Obiettivi e finalità generali.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative proposte dal Comune di Vertova per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.”.

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell’ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e sulla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale ed organizzativo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto i diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono complementari alle legislazione sulla parità e consentono di costruire condizioni di pari opportunità esigibili nella vita di tutti i giorni.

Il Piano nel Comune di Vertova.

Il Comune di Vertova ha elaborato il presente piano delle azioni positive 2021-2023, che avrà durata triennale e che si pone come strumento programmatico – operativo per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità sia all’interno dell’Ente sia verso l’esterno. Il piano propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza di genere è fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini, nelle modalità lavorative e nelle relazioni esterne.

Il piano delle azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come uno dei fattori di miglioramento dell'organizzazione, in quanto prevede interventi di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il piano, infatti, svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, anche in collaborazione con soggetti esterni, finalizzate al conseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il presente piano si propone come un primo passo per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori strumenti per svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio.

La diffusione del piano delle azioni positive 2021-2023 e dei risultati raggiunti sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

La macro struttura dell'Ente è costituita da 4 Settori, che nel dettaglio risultano i seguenti:

I - Servizi Amministrativi

servizi segreteria, protocollo, contratti, informatica, personale

servizi di anagrafe, stato civile e elettorale

servizi culturale e ricreativi, biblioteca civica

servizi sociali, sport e pubblica istruzione

servizio commercio e SUAP

servizio di asilo nido

II - Gestione bilancio, contabilità e tributi

Servizio di ragioneria, servizio entrate, servizio tributi, servizio tenuta contabilità economica

patrimoniale, servizio economico del personale

III - Gestione del territorio

servizio SUE, edilizia privata e pubblica, urbanistica e pianificazione del territorio, vigilanza ed abusi edilizi

servizio ecologia e difesa del suolo

servizio lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio immobiliare

servizi cimiteriali

IV - Vigilanza

Servizio di polizia locale

Fotografia del personale alla data del 31.12.2019.

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne (escluso il Segretario Generale):

DIPENDENTI N. 20

Di cui:

UOMINI: 6

DONNE: 14

Così suddivisi per Settore:

SETTORE		UOMINI	DONNE
I	servizi segreteria, protocollo, contratti, informatica, personale, servizi di anagrafe, stato civile e elettorale servizi culturale e ricreativi, biblioteca civica, servizi sociali, sport e pubblica istruzione, servizio commercio e SUAP e servizio di asilo nido	1	10
II	servizio di ragioneria, servizio entrate, servizio tributi, servizio tenuta contabilità economica patrimoniale, servizio economico del personale	1	3
III	servizio SUE, edilizia privata e pubblica, urbanistica e pianificazione del territorio, vigilanza ed abusi edilizi servizio ecologia e difesa del suolo servizio lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio immobiliare e servizi cimiteriali	4	1
IV	servizio di polizia locale	0	0
TOTALE		6	14

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale (escluso il Segretario):

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	0	0
B3	3	3
C	2	8
D	1	3
TOTALE	6	14

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	0	0
Posti a tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	0	0
Posti a tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	3	1	4
Posti a tempo parziale	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	2	2	4
Posti a tempo parziale	0	7	6
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	1	2	3
Posti a tempo parziale	0	1	1

OBIETTIVI ANNI 2021 – 2023

Nel triennio 2021 – 2023 il Comune di Vertova intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità, promuovendo altresì un'indagine sul benessere organizzativo.
- **Obiettivo 2.** Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
- **Obiettivo 3.** Favorire la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale, facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro.
- **Obiettivo 4.** Valorizzare la formazione per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro.

OBIETTIVO 1

Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità, promuovendo altresì un'indagine sul benessere organizzativo.

- *Azione 1 : Raccolta ed elaborazione dati e report statistico.*

Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale, da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare la mutazione nella composizione del personale e degli ambiti di criticità su cui intervenire.

- *Azione 2: Raccolta ed elaborazione dei dati sull'utilizzo dei vari permessi.*

Raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura di altri soggetti da elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura d'appartenenza da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.

Periodo di realizzazione: il triennio

OBIETTIVO 2

Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per renderlo più efficace rispetto alle azioni generali del piano quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con gli altri Settori, migliorando altresì la diffusione nell'Ente delle informazioni sull'attività del CUG:

- *Azione 1: Approfondimenti sulle competenze e sui ruoli richiesti dei componenti del CUG.*
- *Azione 2: Formare i dipendenti e promuovere approfondimenti in tema di Pari Opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana, condividendone i contenuti con il CUG.*
- *Azione 3: Attivare strumenti per implementare e facilitare la fruibilità delle informative relative ai temi del benessere organizzativo.*

Attivare, attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici, una sezione dedicata al CUG (esempio cartella in rete) nella quale fornire tutte le informazioni relative al tema del benessere organizzativo.

Periodo di realizzazione: il triennio

OBIETTIVO 3

Favorire la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale, facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro.

Sviluppare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi prevedendo e correggendo eventuali conflitti che spesso vanno a scapito delle possibilità di reale valorizzazione professionale ed in generale, del benessere lavorativo, ma anche della qualità stessa dei servizi resi. Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro e dare attuazione alle misure previste dal vigente regolamento in relazione alle forme di flessibilità e agli interventi che favoriscono la conciliazione e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

- *Azione 1: Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di linee guida per la modifica dell'orario di lavoro per far fronte ad esigenze di familiari minori, disabili ed anziani, che garantiscono la copertura degli orari di servizio e l'efficienza complessiva della gestione.*
- *Azione 2: Diffusione delle informazioni al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e della paternità.*
- *Azione 3: Re-inserimento dopo una lunga assenza dal servizio.*
Valutare le possibili azioni e interventi volti all'inserimento lavorativo del personale dopo una lunga assenza.

Periodo di realizzazione: il triennio

OBIETTIVO 4

Valorizzazione della formazione per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro.

Investire nella formazione, significa creare presupposti per una sensibilità al rispetto delle Persone (uomini e donne), di attenzione al contrasto di ogni forma di discriminazione e di efficacia di tutte quelle azioni che hanno come finalità quella di incrementare la valorizzazione personale ed il benessere organizzativo dell'ente. Programmare e organizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo, alle differenze di genere ed alle pari opportunità, sperimentando/introducendo forme di confronto/sensibilizzazione sui temi anche in forma laboratoriale.

- *Azione 1: Predisporre un piano di formazione, raccordandone i contenuti e le modalità in relazione agli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive, inserendo in esso uno specifico modulo correlato agli obiettivi previsti dallo stesso.*

- *Azione 2: Favorire la formazione per i nuovi assunti, per l'assegnazione di nuovi servizi o sui cambiamenti organizzativi e normativi intervenuti, con particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.*
- *Azione 3: Nell'ambito dei percorsi formativi ai Responsabili di Settore porre attenzione alla necessità di fornire loro strumenti idonei alla prevenzione, all'individuazione ed alla gestione del disagio lavorativo all'interno delle strutture di appartenenza sviluppando comportamenti sempre più orientati all'equità, alla comunicazione interna, alla partecipazione dei dipendenti.*
- *Azione 4: Costruire possibili occasioni e/o interventi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo in forme sperimentali.*

Periodo di realizzazione: il triennio

Il presente piano costituisce un primo passo e la base di lavoro finalizzato, entro l'anno 2023, alla sua conseguente revisione e sviluppo tenuto conto di quanto emergerà in fase di prima effettiva attuazione degli obiettivi preliminari qui definiti; a tale scopo nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

Vertova, 26 ottobre 2020