



COMUNE CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE
Provincia di Cremona

COPIA

DELIBERAZIONE N. 06
Adunanza del 24.01.2019
Codice Ente 10735 8 Corte de' Cortesi con Cignone
Codice Materia:

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 (D.Lgs n. 198/2006) "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005 N. 246".-

L'anno **2019** addì **VENTIQUATTRO** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **19,30** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle modalità e nei termini prescritti, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la Giunta Comunale.-

All'appello risultano:

		Presenti	Assenti
1	ROTTOLI Luigi - Sindaco	Sì	
2	LAZZARONI Elisa - Vice Sindaco	Sì	
3	CORNETTI Virgilio - Assessore	Sì	
		3	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale *Sig. GRASSI dott. Raffaele Pio* il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti (presenti n. 3 assenti n. 0) il Sig. ROTTOLI Luigi nella qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2019/2021
(D.Lgs. n. 198/2006) "Codice delle pari opportunità tra uomo e
donna a norma della Legge 28.11.2005 N. 246".-**

LA GIUNTA COMUNALE

- **DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005, n° 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- **PRECISATO** che la Direttiva 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero 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 e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ad azioni specifiche;
- **PRESA** visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021, predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;
- **RAVVISATA** la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;
- **VISTO** il D.Lgs. 18.08.2000 n° 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);
- **VISTA** la Legge 28.12.2001 n° 448;
- **VISTO** il D.Lgs. 01.04.2006 n° 198;
- **ACQUISITO** il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione e ciò ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 e successive modificazioni;
- All'unanimità dei voti favorevoli, espressi dagli aventi diritto in forma palese;

DELIBERA

- di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.
- di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali.
- di trasmettere lo stesso alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. 01.04.1999.
- Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere;

Con separata ed unanime votazione espressa dagli aventi diritto in forma palese

DICHIARA

il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - D.Lgs. 18.08.2000 n° 267.-

**COMUNE DI CORTE DE'CORTESI CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

ALLEGATO N. 1
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 06 DEL 24.01.2019

=====

PARERI OBBLIGATORI

Art. 49, comma 1^, D.Lgs n. 267/2000

=====

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021
(D.Lgs.198/2006) "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E
DONNA A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005 N. 246";**

1) PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:
FAVOREVOLE
Corte de' Cortesi con Cignone, 24.01.2019

IL RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO
ASSETTO DEL TERRITORIO
Arch. RUVIOLI Mara

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to GRASSI dott. Raffaele Pio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
PASSERI Nicoletta

2) PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:
FAVOREVOLE
Corte de' Cortesi con Cignone,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
PASSERI Nicoletta

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to ROTTOLI Luigi	F.to GRASSI dott. Raffaele Pio

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale
Visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*) ed è stata compresa nell'elenco in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (*art. 125, del T.U. n. 267/2000*).

Dalla Residenza Municipale, li 28.02.2019

	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Corte de' Cortesi con Cignone li: 28.02.2019	F.to ONESTI Vilma

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134 del D.Lgs. 18/8/2000 n° 267)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (*art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000*)

Dalla Residenza Municipale, li

	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Corte de' Cortesi con Cignone li:	GRASSI dott. Raffaele Pio

Copia conforme all'originale per uso amministrativo Corte de' Cortesi con Cignone, 28.02.2019	IL FUNZIONARIO DELEGATO F.to ONESTI Vilma
--	--

**Allegato n. 2 alla deliberazione
n. 06/G.C./24/01/2019**

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**



***PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2019 - 2021
(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006 n° 198)***

PREMESSA

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "**speciali**" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 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".

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 attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Corte de' Cortesi con Cignone, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed 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, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

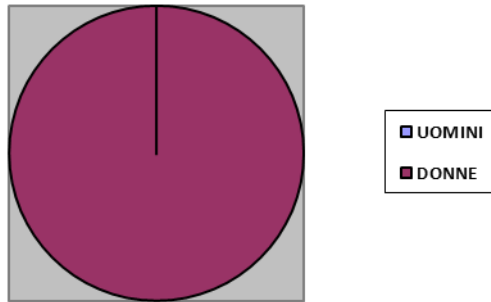
ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31.12.2018:

Al 31.12.2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- | | |
|---------------------|---|
| ✓ Dipendenti | n° 06 |
| ✓ Uomini | n° 00 |
| ✓ Donne | n° 05 |
| ✓ Donne | n° 01 Tempo determinato ex art. 110 D.Lgs. n. 267/2000 (12/36) |



Così suddivisi per Servizio:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo - Finanziario - Tributi	/	2	2
Demografici - Elettorale -	/	1	1
Servizi ausiliari	/	1	1
Scuola	/	1	1
Polizia Locale	/	/	/
Settore tecnico - Esterni (ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 12/36)	/	1	1
TOTALI	/	6	6

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	/	1
B	/	1
C	/	3
D	/	1
TOTALE	/	6

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	/	0	0
Posti di ruolo a part - time (ex art. 110 D.Lgs. n. 267/2000 12/36)	/	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	/	3	3
Posti di ruolo a part - time	/	/	/
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	/	1	1
Posti di ruolo a part - time	/	/	/
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno	/	/	/
Posti di ruolo a part - time	/	1	1

MONITORAGGIO FASCE DI ETA'

FASCE DI ETA'	N. DIPENDENTI
Tra 20-40	0
Tra 40-60	5
Oltre i 60	1

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ARTICOLO 1
Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- ✓ **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- ✓ **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- ✓ **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ✓ **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

ARTICOLO 2
Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(Obiettivo 1)

1. Il Comune di Corte de' Cortesi con Cignone si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - ✓ pressioni o molestie sessuali;
 - ✓ casi di *mobbing*;
 - ✓ atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - ✓ atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

ARTICOLO 3
Ambito d'azione: assunzioni
(Obiettivo 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Corte de' Cortesi con Cignone valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ARTICOLO 4
Ambito d'azione: formazione
(Obiettivo 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile e 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 a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

ARTICOLO 5
Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie
(Obiettivo 4)

1. Il Comune di Corte de' Cortesi con Cignone favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare a 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part - time e la flessibilità dell'orario.

✓ ***Disciplina del part - time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part - time inoltrate dai dipendenti.

✓ ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione, che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

ARTICOLO 6
Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on - line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Corte de' Cortesi con Cignone negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.