

COMUNE DI RIPALTA CREMASCA
 PROVINCIA DI CREMONA

DELIBERAZIONE N. **19**
 in data: **03.03.2021**

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006

L'anno **duemilaventuno** addi **tre** del mese di **marzo** alle ore **20.45** in videoconferenza, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BONAZZA ARIES	Presente
VAILATI ROBERTO	Presente
BARBIERI CORRADO	Presente
ASCHEDAMINI MARIANNA	Presente

Totale presenti **4**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **DR.SSA ANGELINA MARANO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BONAZZA ARIES** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Delibera di G.C. n. 19 del 03.03.2021

**PARERI OBBLIGATORI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D. LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267
"TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI"**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA PRIMO DEL D. LGS. 18
AGOSTO 2000, N. 267

1. PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE: _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Angelina Marano



LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.146" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'articolo 48 del suddetto D.Lgs. n.198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n.165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa delle rispettive attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competenze, 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, ai sensi dell'art. 42, comm 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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. I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art.6 comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere 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 il triennio 2021/2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

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

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006;

ACQUISITI:

- Il parere tecnico favorevole reso dal Segretario Comunale, in qualità di Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli legalmente resi

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni positive per il triennio 2021/2023, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 Novembre 2005, n.246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);
2. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. **DI DARE** informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
4. **DI DARE** atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".

Indi:

LA GIUNTA COMUNALE

- Ravvisata l'urgenza del deliberato;
- Ad unanimità di voti favorevoli resi legalmente;

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
BONAZZA ARIES

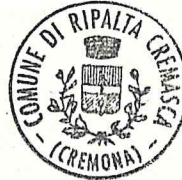


IL SEGRETARIO COMUNALE
DR.SSA ANGELINA MARANO

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
 Trasmessa comunicazione ai capigruppo (elenco n. 5 prot. n. 1989.....)
 Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, . . .

12 MAR 2021



IL FUNZIONARIO INCARICATO
ATTILIA DELLA TORRE

Il sottoscritto Segretario certifica che la suesata deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA il _____ ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addì,

IL SEGRETARIO COMUNALE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N, 198

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".

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, 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, 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 31/12/2020

Al 31/12/2020 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. 8

DONNE N. 4

UOMINI N. 4

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Amministrativo Demografico e Cultura	1	1	2
Settore Economico finanziario (compreso dipendente a tempo determinato part-time)	0	2	2
Settore Polizia locale e controllo de territorio	1	0	1
Settore Lavori pubblici servizi tecnici ambiente, Urbanistica, edilizi e sportello unico per le imprese	2	0	2
Settore Socio-assistenziale	0	1	0
TOTALE	4	4	8

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	1	
C	3	2
D	0	2
TOTALE	4	4

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO:

<u>CATEGORIA</u>	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>	<u>TOTALE</u>
<u>CATEGORIA D</u>			
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<u>CATEGORIA C</u>			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
<u>CATEGORIA B</u>			
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			
<u>CATEGORIA A</u>			
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

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.

Art. 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.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune si impegna a fare 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 avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di 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 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.

Art. 4

Ambito di 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 a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

- Disciplina del part-time

In osservanza alle vigenti disposizioni di legge è applicata la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

- 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 del Segretario Comunale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento verrà inviata alla Giunta comunale una relazione descrittiva in merito al raggiungimento degli obiettivi del presente piano.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet.