



COMUNE DI VAIANO CREMASCO  
(Provincia di Cremona)

COPIA

Codice ente 019111

DELIBERAZIONE N. 22  
in data: 01.02.2018

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2019**

L'anno **duemiladiciotto** addì **uno** del mese di **febbraio** alle ore **18.30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presenti / Assenti	
1	BALDASSARRE GRAZIANO	Presente	
2	BOMBELLI FAUSTA SIBILLA	Assente	
3	OGLIARI ALFREDO	Presente	
4	TALONI MARIA ANGELA	Presente	
5	MORONI EMANUELA IRENE	Presente	
Totale		N. 4 presenti	N. 1 assenti

Assiste il Segretario Comunale **Dott. Giovanni Clemente** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Graziano Baldassarre** 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. 22 del 01.02.2018

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2019.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto l'art.48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006 n.198;

**Considerato che:**

- nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs. n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2017-2019;
- il D. Lgs. 23/05/2000 n.196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47 della Legge 17/05/1999 n.144 e, in particolare, l'art.7, comma 5, prevede:
  - a) che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
  - b) che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;
- con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;
- la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

**Vista** la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2018/2020 predisposto dal competente servizio personale;

Visto l'art.48, comma 1, del citato D. Lgs. n.267/2000;

Visti i pareri di cui all'art.49 del T.U.L. Enti Locali D. Lgs. 18/08/2000 n.267;

**Visto:**

- il T.U.L. Enti Locali D. Lgs. 18/08/2000 n.267;
- l'art.31 dello Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI, espressi per alzata di mano,**

**DELIBERA**

- **di approvare**, per le motivazioni indicate in premessa, il Piano di azioni positive triennio 2018 – 2020 allegato parte integrante e sostanziale, al presente atto;
- **di trasmettere** la presente deliberazione al RSU ed alle Organizzazioni sindacali;
- **di pubblicare** il Piano approvato con la presente deliberazione sul sito web comunale.

**Successivamente**, con separata votazione e con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

**DELIBERA**

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. n.267/2000.

**IL PRESIDENTE**  
**F.to Graziano Baldassarre**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott. Giovanni Clemente**

### **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi - n. reg. pubbl. A.G.../2018:

- all'albo pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'Art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267;
- all'albo pretorio on-line di questo Comune accessibile al pubblico, ai sensi dell' art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69;

La presente deliberazione viene trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, 19 MAR. 2018

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'Art. 134 del D.Lgs267/00:

In data ..... Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - Art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4° del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000

19 MAR. 2018  
Addì, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni**

### **COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

Vaiano Cremasco, 19 MAR. 2018

IL SEGRETARIO COMUNALE,  
Dott. Massimo Liverani Minzoni





**COMUNE DI VAIANO CREMASCO**  
**Provincia di Cremona**

**SEDUTA della GIUNTA COMUNALE del 01/02/2018**

**DELIBERAZIONE n.21**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2019.**

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Visto con parere FAVOREVOLE

Lì, 01/02/2018

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
**Dott. Giovanni Clemente**



**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

Visto con parere FAVOREVOLE

Lì, 01/02/2018

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
**Dott.ssa Giovanna Manara**



**COMUNE DI VAIANO CREMASCO**  
**Provincia di Cremona**



**PIANO DI AZIONI POSITIVE**

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

**TRIENNIO 2018/2020**

## Premessa:

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 Vaiano Cremasco, 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 31/12/2017

Al 31/12/2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

UOMINI N. 4

DONNE N. 10

DIPENDENTI N.14

Così suddivisi per Settore:

	uomini	donne	totali
Settore amministrativo demografico ed economico	4	8	12
Settore tecnico e tecnico manutentivo	-	2	2
Totali	4	10	14

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

CATEGORIA D	uomini	donne	totali
- Posti di ruolo a tempo pieno	1	6	7
CATEGORIA C			

- Posti a ruolo a tempo pieno	2	3	<b>5</b>
- Posti a ruolo a part-time	--	1	<b>1</b>
<b>CATEGORIA B</b>			
- Posti a ruolo a tempo pieno	1	-	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

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 di Vaiano Cremasco 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 di Vaiano Cremasco 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 di Vaiano Cremasco favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

- Disciplina del part-time: applicata secondo la normativa vigente.
- 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.

**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.