



Allegato alla Delibera ~~G.C.~~/G.C.

N° 15 del 05/08/2018

IL SINDACO (Marco Arcari) IL SEGRETARIO (DR. SSA ANGELO MARINO)

COMUNE DI TICENGO  
PROVINCIA DI CREMONA  
P.ZZA CADUTI DI TUTTE LE GUERRE N. 1  
26020 TICENGO  
TEL. 0374/71118 – FAX 0374/71128  
E-mail segreteria@comune.ticengo.cr.it  
P.I. 00299150193

PIANO DI 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 delle 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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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 Ticengo, 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 31.12.2018

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

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 2</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 2</b>

AREA	CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Segreteria, Anagrafe, Elettorale Affari Generali	C	===	1
Ragioneria, contabilità	B	===	1

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

CAT. C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno		1	1
<b>CAT. B</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno		1	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 della 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 di casi di molesti, 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 Ticengo si impegna a fare si che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di mobbing;
  - Atteggiamenti mirati 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 privilegino 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 sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ticengo 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 l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione di 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)**

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

##### **- Disciplina del part-time**

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista 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 personale rende possibile 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 31 dicembre 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.