



# COMUNE DI CHIGNOLO PO

Cod. Comune 11185

G.C.	126	21/09/2018
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2019-2020-2021.		

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno 2018 addì 21 del mese di SETTEMBRE alle ore 17.00 nella sede municipale, ai sensi del vigente statuto comunale, si è riunita, la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori :

Cognome e nome	Qualifica	Presenti
RICCARDO CREMASCHI	Sindaco	SI
BOSSI PIERINO	Vicesindaco	SI
CHIESA CARLA	Assessore	SI
MULAZZI STEFANIA	Assessore	NO
GENNARI LUCA	Assessore	NO

Partecipa il Segretario Comunale dott. GIUSEPPE FERRARA, il quale cura la redazione del presente verbale.

Il Sig. RICCARDO CREMASCHI, SINDACO, assunta la Presidenza della seduta e constatata la legalità dell'adunanza, apre la seduta e sottopone all'esame della Giunta l'oggetto indicato all'ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che : " .... *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi . "*

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Posizioni Organizzative);

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019-2021;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246";

Visto il D.Lgs 267/00;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto l'allegato parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale

Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi di legge;

### DELIBERA

- 1) Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 che si allega al presente atto allegato A ) che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 1) Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
- 2) Di dichiarare la presente deliberazione, con separata successiva ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. L.gs 267/2000.



## COMUNE DI CHIGNOLO PO

### PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2019-2020-2021.**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO 2 - ECONOMICO FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.L.gs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto.

Addì, 21.09.2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

////////////////////

IL SEGRETARIO COMUNALE

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.L.gs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione in oggetto.

Addì, 21.09.2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dr. Giuseppe Ferrara)

ADOTTATA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 126

DEL 21/09/2018

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO  
Ing. RICCARDO CREMASCHI

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. GIUSEPPE FERRARA

---

#### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sopraestesa è pubblicata all'Albo Pretorio dal 02/10/2018 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi .

Lì, 02/10/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. GIUSEPPE FERRARA

---

#### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Si dichiara che la presente deliberazione

- è stata dichiarata ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 immediatamente eseguibile
- è divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Lì 02/10/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE



Provincia di Pavia  
Via Marconi 8 – 27013 CHIGNOLO PO (PV)  
Tel. 0382/76100-76001 Fax: 0382/766366  
P.IVA: 00439130188

## **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

L'organizzazione del Comune di Chignolo Po vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021.

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 presente piano si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### ***Premessa***

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (settembre 2018) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Uomini	Donne
Categoria D	3 (di cui 1 in aspettativa)	2
Categoria C	2	3
Categoria B	2	1
Categoria A	0	1
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

## **OPPORTUNITA' 2019-2021**

### **Partecipazione a corsi di formazione qualificati:**

Finalità: A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

### **Rientro congedi parentali o altri periodi di assenza:**

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

**Flessibilità di orario:**

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale di organizzazione degli Uffici e dei Servizi si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

**Riorganizzazione del personale in funzione della futura aggregazione tra Enti:**

Finalità: I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori a servizi diversi da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati.