



**COMUNE DI PESCAROLO ED UNITI**  
PROVINCIA DI CREMONA

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'  
PER IL PERIODO 2021/2023**

Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 68 del 29.12.2020

**Il Sindaco**  
**f.to Graziano Cominetti**

**Il Segretario Comunale**  
**f.to Dott.ssa Mariateresa Caporale**

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE (comma 5, art.7 D. Lgs 23 maggio 2000, n. 196)**

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede 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 piena 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 sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore e due terzi.

### **Azioni positive previste nel triennio 2021/2023.**

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Pescarolo ed Uniti negli anni precedenti, flessibilità dell'orario di lavoro, formazione ed anche nel corso del 2020, la possibilità di svolgere attività in smart working, hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati alla data 01.12.2020 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Pescarolo ed Uniti da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria istruttori e funzionari. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

#### **Tabella 1**

##### **Dipendenti per sesso e categoria totale n. 9 (compreso il Segretario Comunale in convenzione)**

di cui uomini 28,57 % donne 71,43%

Categoria "D": n. 2 donne

Categoria "C": n. 3 donne

Categoria "B": n. 1 donna n. 2 uomini

Segretario Comunale n. 1 donna

#### **Tabella 2**

##### **Direzione strutture di livello non dirigenziale (posizioni organizzative)**

donne 100 %

n. 1 posizione organizzativa 36 ore settimanali in convenzione ai sensi dell'art. 30 D.Lgs 267/2000 con il Pieve San Giacomo per n. 18 ore

n. 1 posizione organizzativa mediante convenzione a scavalco condiviso, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 di una dipendente del Comune di Pieve San Giacomo per n. 6 ore settimanali

Per il triennio 2021/2023 si prevedono le seguenti azioni positive:

#### **I. Orario di Lavoro**

Su questo tema è stata effettuata una riflessione sulla reale necessità e convenienza che tutti i servizi siano aperti al sabato contemperando le esigenze delle diverse tipologie di personale. A tale scopo l'attuale articolazione ha determinato principalmente:

- un'organizzazione dei tempi lavoro adeguata alle esigenze di funzionalità dei servizi;
- una rivisitazione della flessibilità oraria, abbassando perciò la necessità di far ricorso al

lavoro straordinario e offrendo maggiori opportunità di conciliazione “lavoro-vita sociale individuale”.

➤ mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali.

Dal 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, è stato favorito lo smart-working, individuando le prestazioni lavorative che devono essere rese in presenza e quelle che possono essere rese mediante lavoro agile (smart-working), fino al termine dell'emergenza stessa, sarà valutato in seguito la possibilità di continuare ove possibile con il lavoro agile.

### **Formazione in orario di lavoro e svolta in sede**

La formazione è un considerata dall'Ente un investimento a lungo termine, una leva strategica ed evidenzia l'importanza di una visione futura, favorendo i processi di cambiamento sia strutturale, sia dell'individuo permettendo allineamenti delle competenze delle risorse umane con le esigenze organizzative.

Il piano di formazione dell'Ente, contenuto nel P.E.G., che parte dalla rilevazione e dall'analisi dei fabbisogni formativi, prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria è, inoltre, organizzata dall'Ente e si svolge prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2021/2023. Visto il momento di emergenza sanitaria la formazione verrà svolta, sino al termine della stessa in modalità webinar.

## **II. Valutazione delle prestazioni e dei risultati**

Tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

## **III. Prevenzione mobbing**

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

## **V. Congedi parentali**

Il Comune di Pescarolo ed Uniti si impegna non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

## **VI. Part time**

In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30/6/2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

## **VII. Molestie sessuali**

Il Comune di Pescarolo ed Uniti s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

## **VIII. Attuazione del Piano**

L'Amministrazione Comunale si impegna a rispettare:

- i tempi e i modi d'attuazione del presente piano;
- ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti

che saranno adottati in attuazione;

- a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).