



COMUNE DI BRICHERASIO

***PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2016 – 2018***

Premessa:

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 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 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 le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 Bricherasio 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 della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2015 presenta la seguente pianta organica:

DIPENDENTI N. 19

DONNE N. 10

UOMINI N. 9

Suddivisi nel seguente modo :

ALLEGATO A) G.C. N. 18 DEL 15/02/2016

Are e Servizi	Profilo professionale	Categorie	Numero posti	Posti coperti	Posti vacanti
AFFARI GENERALI - SEGRETARIA					
Responsabile Servizio A) - Affari generali- pubbliche relazioni - contenzioso - protocollo - servizi culturali - socio assistenziali - gestione delibere - determinazioni - contratti	Istruttore amministrativo	C	2	2	0
	Esecutore amministrativo (Legge n. 68/1999)	B 1	1	1	0
Responsabile Servizio B) - Servizi demografici - statistici e promozionali - servizio elettorale	Funzionario amministrativo (posto valido solo fino al 30/06/2016)	D 1	1	1	0 (1)
	Istruttore amministrativo (di cui 1 posto da 1/07/2016 per trasformazione D1 in C)	C	2	1	1 (1)
ECONOMICO - FINANZIARIO - TRIBUTI					
Responsabile Servizio A) - Servizio bilancio e gestione economica del personale	Funzionario capo servizio ragioneria - finanze - tributi	D 3	1	1	0
	Istruttore contabile	C	2	1	1
Servizio B) - Servizio tributi	Istruttore contabile	C	1	1	0
AREA POLIZIA URBANA ED AMMINISTRATIVA					
Responsabile Servizio A) - Servizio di polizia urbana	Funzionario capo Polizia Municipale	D 1	1	1	0
	Istruttore di polizia municipale e locale	C	1	1	0
Servizio B) - Polizia amministrativa	Agente di polizia municipale e locale	C	2 **	2 **	0
AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA					
Responsabile Servizio A) - servizi tecnici	Funzionario capo servizio tecnico urbanistico	D 3	1	1	0
	Istruttore amministrativo	C	1	1	0
Servizio B) - Servizio lavori pubblici - appalti - contratti	Istruttore tecnico - geometra	C	3 ***	2 ****	1 °
Servizio C) - Servizio manutenzione	Operai specializzati - coordinatori - scuolabus - necroforo	B 3	2	2	0
	Operaio manutentore - cantoniere	B 3	1 ***	0	1 ****

* Posizione di ingresso D1

** di cui 1 posto al 70%

*** di cui 1 posto al 50%

**** di cui 1 posto al 50%

° al 100%

(1) Dal 1/07/2015 il posto un D1 viene trasformato , in seguito a collocamento a riposo di dipendente, in posto C

ALLEGATO A) G.C. N. 18 DEL 15/02/2016

e il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

	DONNE	UOMINI	TEMPO PIENO		PART-TIME		TOTALE
			Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Cat. D2 (con accesso D1)	1*	1	1	1	0	0	2
Cat D2 con accesso D3	1	1	1	1	0	0	2
Cat. C	8	4	5	3	3	1	12
Cat. B3 (con accesso B1)		1		1			1
Cat. B4		1		1			1
Cat. B1		1				1	1
TOTALE	10	9	7	6	3	2	19

N.B. 1*= a far data dal 01/07/2016 questo posto non esisterà più e sarà sostituito da un posto da categoria C.

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.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. Obiettivo 1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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 un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato si tenda a valorizzare le attitudini e la capacità personali

ALLEGATO A) G.C. N. 18 DEL 15/02/2016

Obiettivo	Sottobiettivi	Azioni
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.	<ol style="list-style-type: none">1. Investire, riconoscere e valorizzare la presenza femminile nell'Ente in tutti i ruoli organizzativi2. assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.	<p>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 un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.</p> <p>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.</p> <p>Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato si tenda a valorizzare le attitudini e la capacità personali</p> <p>.</p>

2. Obiettivo 2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

1. Il Comune di Bricherasio continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Si promuovono 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia 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.

ALLEGATO A) G.C. N. 18 DEL 15/02/2016

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.

Obiettivo	Sottobiettivi	Azioni
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	Migliorare l'efficienza organizzativa del part – time	A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre flessibilità , favorendo nuove forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro. B. Favorire l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dal 01/01/2016 al 31/12/2018.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

I dipendenti potranno presentare al C.U.G. i pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento