



COMUNE DI BRICHERASIO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

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.

Considerato il Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, riguardante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2010, n. 29;

Richiamate :

- la deliberazione del Comune di Bricherasio della Giunta Comunale n. 17 del 18/2/2013, esecutiva a termini di legge, avente oggetto "Approvazione "Regolamento funzionamento del C.U.G." e nomina rappresentanti;
- la deliberazione del Comune di Bricherasio della Giunta Comunale n. 147 del 16/11/2015, esecutiva a termini di legge, avente oggetto "Preso d'atto delle dimissioni per collocamento a riposo, con decorrenza 1° luglio 2016, della dipendente Bonansea Maura;
- la deliberazione del Comune di Bricherasio della Giunta Comunale n.9 del 16/01/2017, esecutiva a termini di legge, avente per oggetto "Sostituzione di membro della C.U.G. a seguito di pensionamento"

Vista la Deliberazione di G.C. n.24 del 27/02/2017 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017-2019.

Vista la Deliberazione di C.C. n. 35 del 17/09/2018 avente come oggetto "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) - esame ed approvazione del Regolamento di istituzione e della convenzione per la gestione in forma associata – gestione associata fra l'unione montana del

pinerolese ed i comuni membri dell'unione interessati” con la quale il Comune di Bricherasio ha aderito alla convenzione per la gestione associata del Comitato Unico di Garanzia con l’Unione Montana del Pinerolese.

Considerato che in seguito all’atto sopra indicato l’Ente ha proceduto allo scioglimento del Comitato Unico di Garanzia Comunale.

Visto il Decreto di nomina del C.U.G. da parte dell’Unione Montana del Pinerolese n. 1/2019 del 09/09/2019, con la quale sono stati individuati i soggetti sotto riportati quali componenti del Comitato:

- Adriana Sadone – Sindaco del Comune di San Secondo di Pinerolo – Presidente – Rappresentante delle Amministrazioni
- Anna Balangero – Sindaco del Comune di San Pietro Val Lemina – Componente supplente del Rappresentante delle Amministrazioni
- Giovanni Paolo Malinconico - Componente designato dalla O.S. FP CGIL
- Marco Marzotto – Componente supplente designato dalla O.S. FP CGIL

Dato atto che sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, competerà primariamente al CUG l’attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Ricordato il DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151 avente oggetto “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU Serie Generale n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)”.

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 ed ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

L’analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 01 settembre 2019 presenta la seguente dotazione organica:

DIPENDENTI N. 18

DONNE N. 10

UOMINI N. 8

Suddivisi nel seguente modo :

DOTAZIONE ORGANICA

| Aree e Servizi | Profilo professionale | Categorie | Numero posti | Posti coperti | Posti vacanti |
|--|--|-----------|--------------|---------------|---------------|
| AFFARI GENERALI – SEGRETERIA- DEMOGRAFICO | | | | | |
| Responsabile Servizio - Affari generali- pubbliche relazioni - contenzioso - protocollo - servizi culturali - socio assistenziali - gestione delibera - determinazioni - contratti- Servizi demografici - statistici - servizio elettorale- servizi necroscopici e cimiteriali | Istruttore amministrativo | C | 4 | 3 | 1 |
| | Esecutore amministrativo (posto al 55.55%) (Légge n. 68/1999) | B 1 | 1 | 1 | 0 |
| 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 | 2 (1) | 0 |
| 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 2 | 1 . | 1 | 0 |
| | Agente di polizia municipale e locale | C | 1 | 1 | 0 |
| Servizio B) - Polizia amministrativa | Agente di polizia municipale e locale | C | 2** | 2 (2) | 0 |
| AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA | | | | | |
| Responsabile Servizio A) - servizi tecnici | Funzionario capo servizio tecnico urbanistico | D 2 | 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 |

ALLEGATO A) G.C. N. DEL

| | | | | | |
|--|----------------------------------|-----|------|---|------|
| | Operaio manutentore - cantoniere | B 3 | 1*** | 0 | 1*** |
|--|----------------------------------|-----|------|---|------|

*** di cui 1 posto al 50%

(1) Di cui 1 posto coperto al 70% (dal 01 ottobre 2019 al 86,11%)

(2) Di cui 1 posto coperto al 60%

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

TABELLA DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (aggiornata al 01/09/2019)

| | DONNE | UOMINI | TEMPO PIENO | | PART-TIME | | TOTALE |
|---------------------------------|-----------|----------|-------------|----------|-----------|----------|-----------|
| | | | Donne | Uomini | Donne | Uomini | |
| Cat. D4 (con accesso D3) | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Cat D2 (con accesso D1) | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Cat. C | 9 | 3 | 6 | 3 | 3 | 0 | 12 |
| Cat. B (con accesso B3) | | 2 | | 2 | | | 2 |
| Cat. B | | 1 | | | | 1 | 1 |
| TOTALE | 10 | 8 | 7 | 7 | 3 | 1 | 18 |

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. **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

| 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 organizzativi 2. 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> |

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

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.

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 |

3. Informazione, promozione e diffusione delle informazioni tematiche riguardanti le pari opportunità.

| Obiettivo | Sottobiettivi | Azioni |
|---|---|---|
| Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. | 1. predisposizione di materiale informativo sulla tematica delle pari opportunità | a. programmare incontri di sensibilizzazione per il personale dipendente; b. creare uno spazio sul sito istituzionale dedicata alle pari opportunità a cura del C.U.G. |

4. Formazione

| Obiettivo | Sottobiettivi | Azioni |
|--------------------------|---|---|
| Formazione del personale | - Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. | - Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare. |

Durata

Il presente piano ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021.

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