COMUNE DI BRICHERASIO

PIANO TRIENNALE

DELLE AZIONI POSITIVE

2021-2023

Approvato con DGC n. __ del _____

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;

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.

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)".

Viste

- 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.
- la Deliberazione di G.C n. 117 del 16.9.2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2019-2021.
- la deliberazione di G.C. n. 30 del 12/03/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2020-2022

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 01.01.2021 presenta la seguente dotazione organica:

DIPENDENTI N. 19

DONNE N. 10

UOMINI N. 9

Suddivisi nel seguente modo:

DOTAZIONE ORGANICA

AFFARI GENERALI – SEGRETERIA					
Aree e Servizi	Profilo professionale	Categorie	Numero posti	Posti coperti	Posti vacanti
Servizio - Affari generali- pubbliche relazioni - contenzioso - protocollo - servizi culturali - socio assistenziali - gestione delibera - determinazioni - contratti- Servizi demografici - statistici e promozionali - servizio elettorale	Istruttore amministrativo	C	5	4*	1**
	Esecutore amministrativo (posto al 55.55%) (Légge n. 68/1999)	B 1	1	1	0

* di cui uno che si renderà vacante a partire dal 1.4.2021 per collocamento a riposo di dipendente cat C6 ufficio demografici.

** di cui 1 posto al 50% informatico da coprire in futuro

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA – TRIBUTI					
Aree e Servizi	Profilo professionale	Categorie	Numero posti	Posti coperti	Posti vacanti
Servizio bilancio e gestione economica del personale e tributi	Funzionario capo servizio ragioneria - finanze - tributi	D	1	1	0
	Istruttore contabile	C	3	2 [1]	0
AREA POLIZIA URBANA ED AMMINISTRATIVA					
Aree e Servizi	Profilo professionale	Categorie	Numero posti	Posti coperti	Posti vacanti
Servizio di polizia urbana Polizia amministrativa	Responsabile Polizia Municipale	D	1	1*	1
	Istruttore di polizia municipale e locale	C	3	3[2] **	0
AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA					
Aree e Servizi	Profilo professionale	Categorie	Numero posti	Posti coperti	Posti vacanti
Servizi tecnici Servizio lavori pubblici - appalti - contratti Servizio manutenzione	Responsabile capo servizio tecnico urbanistico	D	1	1	0
	Istruttore amministrativo	C	1	1	0
	Istruttore tecnico - geometra	C	2	2	0
	Operai specializzati - coordinatori - scuolabus – necroforo	B 3	2	2	0

* di cui uno che si renderà vacante a partire dal 1.5.2021 per collocamento a riposo di dipendente cat D3 ufficio Polizia Municipale.
** di cui un posto che si renderà vacante per collocamento a riposo di dipendente cat C5 area Polizia municipale dal 1.1.2022

[1] Di cui 1 posto coperto al 86,11 % e 1 posto coperto al 60%

[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 01/01/2021)

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TEMPO PIENO		PART-TIME		TOTALE
			Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Cat. D5 (con accesso D3)	0	1	1	1	0	0	**1**
Cat D3 (con accesso D1)	1	1	1	1	0	0	**2**
		1 dipendente in servizio fino al 30/04/2021 –AREA PM					
CAt. C	9	4	2	7	0	3	**13**
	1 dipendente in servizio fino al 31/03/2021 –AREA DEMOGRAFICI						
Cat. B (con accesso B3)	0	2	2	0	0	0	**2**
Cat. B 1	0	1	0	0	1	0	**1**
TOTALE	**10**	**9**	**6**	**9**	**1**	**3**	**19**

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. **RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ.**

Obiettivo	Sotto-obiettivi	Azioni
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	1. Investire, riconoscere, valorizzare entrambe le presenze, maschile e femminile nell'ente in tutti i ruoli organizzativi; 2. assicurare, nelle commissioni di selezione, la presenza di entrambi i sessi e comunque, almeno	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 uomo e un candidato donna, valorizzare esclusivamente le conoscenze tecniche. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per particolari accessi professionali, il comune si impegna a stabilire

	1/3 di sesso femminile.	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 le capacità personali

2. **ORARIO DI LAVORO**

Obiettivo	Sotto-obiettivi	Azioni
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.	Il Comune di Bricherasio continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazioni 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.

3. **INFORMAZIONE, PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI TEMATICHE RIGUARDANTI LE PARI OPPORTUNITÀ.**

Obiettivo	Sotto - obiettivi	Azioni
Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere	Predisposizione di materiale informativo sulla tematica delle pari opportunità	1.favorire la partecipazione a corsi di formazione per il personale dipendente afferente le tematiche sulle pari opportunità a cura della CUG 2. creare uno spazio sul sito istituzionale dedicata alle pari opportunità

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Obiettivo	Sotto - obiettivi	Azioni
Formazione del personale	programmare la partecipazione del 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 e oppure orario di lavoro parziale in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.

Durata

Il presente piano ha durata triennale dal 01/01/2021 al 31/12/2023.

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