



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO

Provincia di Cuneo

Medaglia d'Oro al Merito Civile

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2026/2028

(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006, N. 198 e s.m.i.)

Allegato al PIAO

Fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della Legge n. 144/1999".
- D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 della Legge n. 183/2010 "Collegato Lavoro".
- D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani 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 donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*".
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "*Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A..
- D.Lgs. n. 5/2010 "*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*".
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 21, e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "*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*".

- Art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n° 124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Direttiva n. 3 del 1.6.2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile.

Premessa:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 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 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

In particolare, per quanto attiene al presente atto, l’art. 48 comma 1 del Decreto L.vo 198/2006, prescrive quanto segue:

“Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) (

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. “

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. Sono 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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.

Il Comune di Borgo San Dalmazzo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad 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, provvedendo ad approvare e a dare attuazione al primo piano triennale delle azioni positive 2014-2016 (GC n°118 del 19.6.2014) e successivamente ai piani per i periodi successivi.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 20.01.2026, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori (comprese unità in comando e tempi parziali):

DIPENDENTI **N. 55**
DONNE **N. 31**
UOMINI **N. 24**

Così suddivisi per Servizi:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
POLIZIA MUNICIPALE - PROTEZIONE CIVILE – DISCIPLINA DELLA VIABILITA' E DEL TRAFFICO – POLIZIA AMMINISTRATIVA MERCATI E FIERE).	7	4	11
FINANZIARIO	2	3,5	5,5
CULTURA, ATTIVITA' SPORTIVE, RICREATIVE E DEL TEMPO LIBERO – LAVORO – INFORMATICA– ELICICOLTURA – COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE e CED – MANIFESTAZIONI e TURISMO.	2	1	3
TRIBUTI e C.O.S.A.P. – COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE.	0	3	3
LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – AMBIENTE – SERVIZI CIMITERIALI – TERRITORIO	10	4	14
ASSISTENZA - SOCIALE – SCUOLE – CASA	1	1,5	2,5
URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA	1	3	4
DEMOGRAFICI e UFFICIO ELETTORALE COMUNALE	0	6	6
PERSONALE – SEGRETERIA – AFFARI LEGALI – ORGANI ISTITUZIONALI.	1	3	4
In Comando	0	2	2
T O T A L E	24	31	55

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
Operatori (ex A)		
Operatori esperti (ex B)	4	1
Istruttori (ex C)	14	20
Funzionari ed E.Q. (ex D)	6	8
In comando	0	2
TOTALE	24	31

Schema monitoraggio disaggregato per genere e per misura dell'orario di lavoro contrattuale della composizione del personale:

Area Funzionari ed E. Q. (ex D)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	6	8	14
Posti a tempo indeterminato e parziale	-	-	-
Area Istruttori (ex C)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	14	20	34
Posti a tempo indeterminato e parziale (o convenzione)	-	2	2
Area Operatori esperti (ex B)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	4	1	5
Posti a tempo indeterminato e parziale	-	-	-
Area Operatori (ex A)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	-	-	-
Posti a tempo indeterminato e parziale	-	-	-

Alla luce dei dati sopra riportati emerge che il Comune di Borgo San Dalmazzo **non deve operare il riequilibrio** della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale stabilisce che i piani delle azioni positive *“favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*.

Emerge inoltre:

- Tra tutti i dipendenti, la prevalenza del genere femminile (56,40%)
- La prevalenza del genere maschile (4 unità) nell'area degli Operatori esperti (ex B) rispetto a quella femminile (1 unità).
- La prevalenza del genere femminile (22 unità) nell'area degli Istruttori (ex C) rispetto a quella maschile (14 unità).
- La prevalenza del genere femminile (8 unità) nell'area dei Funzionari ed E. Q. (ex D) rispetto a quella maschile (6 unità)

Art. 1 OBIETTIVI

In linea con il Piano di Azioni Positive precedente, anche per il prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare e preservare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Assicurare l'utilizzo della flessibilità oraria anche al fine di contemperare le esigenze dell'ente con quelle delle/dei dipendenti.

AZIONI POSITIVE

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

1. Il Comune di Borgo San Dalmazzo si impegna a fare sì che non abbiano a verificarsi situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali;

- Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Fermo restando l'obbligo in capo ai dipendenti comunali di osservare con scrupolo e diligenza i Codici di comportamento e gli obblighi derivanti dalle leggi e dai contratti, il Comune adotta ogni più utile misura finalizzata a tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
3. Con provvedimento Prot. n. 839 del 14 gennaio 2019 il Segretario Generale ha rinnovato la nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG) che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing"; sarà emanato a breve un nuovo provvedimento, anche in considerazione dell'avvicendamento del personale nel tempo. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate. Il CUG promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza.

Art. 3 **Ambito d'azione: assunzioni** **(Obiettivo 2)**

1. Il Comune di Borgo San Dalmazzo prevede nel proprio regolamento per le assunzioni l'obbligo della contemporanea presenza di commissari di entrambi i sessi, salva motivata impossibilità. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, sarà richiamata l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
2. Non vi sarà alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. Non esistono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Borgo San Dalmazzo valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4 **Ambito d'azione: formazione** **(Obiettivo 3)**

1. L'attività formativa dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili a tutti.
2. Sarà data attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del personale responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5
Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie
(Obiettivo 4)

1. Il Comune di Borgo San Dalmazzo favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Si continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle Dipendenti e dei Dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario.
A questo fine l'Amministrazione ha adottato ampi margini di flessibilità oraria per categorie di dipendenti.

Art. 6
Altre azioni positive

Permessi, aspettative e congedi

L'Amministrazione continuerà a:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali mediante gli istituti predetti.
- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di individuare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri gravi fattori.

Whistleblowing

Con l'approvazione della legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» l'ente ha provveduto a informare i dipendenti in merito al cosiddetto "whistleblowing" mediante una lezione sull'argomento nell'ambito del più generale tema dell'anticorruzione. In aderenza alle previsioni della citata legge n. 179/2017, il responsabile dell'Anticorruzione e trasparenza del Comune ha adottato una procedura per le segnalazioni che prevede che la stessa possa essere fatta in forma cartacea o mediante posta elettronica indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e/o all'ANAC, dando dettagliata informazione/fruizione sul portale del Comune nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti".

Tempo di lavoro parziale

Fatta salva la salvaguardia del buon funzionamento degli Uffici e Servizi del Comune l'Amministrazione continuerà ad autorizzare, ove possibile e compatibilmente con i contatti nazionali di lavoro, la trasformazione del contratto individuale con riduzione del tempo lavoro.

Ferie e riposi solidali

Il Comune di impegna ad informare e sensibilizzare i dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto all'art. 30 del CCNL 21.5.2018

Durata

Il presente piano, allegato al PIAO, ha durata triennale, salvo quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

Il piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione di quello successivo.