



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO

Provincia di Cuneo

Medaglia d'Oro al Merito Civile

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2014/2016

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 118 del 19/06/2014

PIANO DI AZIONI POSITIVE

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

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, 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*".

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”.

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.

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.

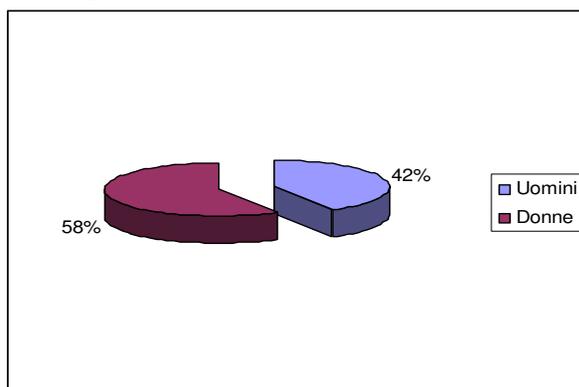
Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di 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, individuando quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/05/2014, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI	N. 48
DONNE	N. 28
UOMINI	N. 20



Così suddivisi per Servizi:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
POLIZIA MUNICIPALE - TRASPORTI SCOLASTICI – PROTEZIONE CIVILE – ARTIGIANATO – DISCIPLINA DELLA VIABILITA' E DEL TRAFFICO – COMMERCIO (limitatamente ai Servizi della Polizia Amministrativa e quelli inerenti ai “Mercati e Fiere”).	5	5	10
FINANZIARIO	-	2	2
CONTRATTI – ATTIVITA' SPORTIVE, RICREATIVE E DEL TEMPO LIBERO – GIOVANI E SERVIZIO CIVILE – LAVORO – INFORMATICA – AGRICOLTURA – ELICICOLTURA – COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE e SERVIZIO UNICO per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi – MANIFESTAZIONI e TURISMO.	1	1	2
TRIBUTI e C.O.S.A.P. – COMMERCIO (con esclusione dei Servizi della Polizia Amministrativa e di quelli inerenti ai “Mercati e Fiere”) – ASSISTENZA e SERVIZI ALLA PERSONA – CASA.	-	3	3
OPERE PUBBLICHE – GESTIONE DEL TERRITORIO – SERVIZI CIMITERIALI	10	1	11
OPERE PUBBLICHE – GESTIONE DEGLI IMMOBILI E DEGLI IMPIANTI – PATRIMONIO IMMOBILIARE - AMBIENTE	2	-	2
URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ATTIVITA' DI DISTRIBUZIONE DEI CARBURANTI	1	2	3
ECONOMATO E PROVVEDITORATO – I.V.A. – SETTORE SCOLASTICO E PARASCOLASTICO – PULIZIA LOCALI E REFEZIONE SCOLASTICA – ASILO NIDO	-	5	5
CULTURA – PERSONALE – SEGRETERIA – AFFARI LEGALI – ORGANI ISTITUZIONALI – DEMOGRAFICI e UFFICIO ELETTORALE COMUNALE.	1	8	9
N. 1 Dipendente in posizione di comando presso l'Ufficio del Giudice di Pace di CUNEO	-	1	1
T O T A L E	20	28	48

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A		
B	10	8
C	5	16
D	5	4
TOTALE	20	28

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	5	4	9

Posti a tempo indeterminato e parziale	-	-	-
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	5	14	19
Posti a tempo indeterminato e parziale	-	2	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo indeterminato e pieno	10	5	15
Posti a tempo indeterminato e parziale	-	3	3
CATEGORIA 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”*.

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.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del 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:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

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. 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. 6952 del 22 maggio 2013 il Segretario Generale ha nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing".
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 si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
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, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle Dipendenti e dei Dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario.

A tal fine l'Amministrazione, con deliberazione G.C. n. 107 in data 21 maggio 2013, ha ampliato l'orario della flessibilità lavorativa per tutti i Dipendenti.

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.

Art. 6 Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile per il 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.