



# COMUNE DI ROCCABRUNA

Provincia di Cuneo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.106

### OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024.  
APPROVAZIONE. INDIRIZZI PER LA NOMINA DEL COMITATO UNICO  
DI GRANZIA (CUG). PROVVEDIMENTI.**

L'anno **duemilaventidue** addì **quindici** del mese di **novembre** alle ore tredici e minuti zero nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. ARNEODO MARCO - Sindaco	Si
2. GIANTI MASSIMO - Vice Sindaco	Si
3. INAUDI ILENIA - Assessore	Si
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Assiste quale Segretario Comunale Signor **MANFREDI Mariagrazia**.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. ARNEODO MARCO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO che

- in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive di durata triennale volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6 co. 6 del D. Lgs. 30.03.2021 n. 165 e ss.mm.ii. (gli Enti inadempienti non possono assumere personale compreso quello delle categorie protette);
- l'art. 21 della L. n. 183/2010 che ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ed entrato in vigore il 24.11.2010, prevede l'istituzione di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- il Comitato Unico di Garanzia (CUG) deve essere costituito senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica ed è nominato con atto del dirigente posto al vertice dell'amministrazione preposto alla gestione delle risorse umane;
- la composizione del Comitato è paritetica ed è prevista al comma 2 dello stesso art. 57 come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed in particolare: un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;
- i compiti e le modalità di funzionamento sono disciplinati dalla stessa norma sopra richiamata oltre che dalle linee guida contenute nella Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero per le pari Opportunità in data 04/03/2011;

**DATO ATTO** che questo Comune ha provveduto ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 il Piano Azioni Positive per il triennio 2019/2021 giusta DGC n. 20 del 22/01/2019;

**RITENUTO** di dover procedere all'aggiornamento del suddetto Piano per il Triennio 2022/2024 nelle more della costituzione all'interno di questo Ente, del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);

**VISTA** la deliberazione n. 12/ser. Aut. 2012 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la quale nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa ed assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, viene segnalato come obbligo generale in materia anche in quello dell'adozione del Piano Triennale Azioni Positive previsto nel D. Lgs. 198/2006;

**PRECISATO** che l'adozione del Piano in oggetto non deve rappresentare solo un formale adempimento bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi in termini positivi;

**VISTO** il Piano Azioni Positive 2022/2024 così come predisposto dal Segretario Comunale e ritenuto meritevole di approvazione;

**RAVVISATA**, inoltre, la necessità di procedere tempestivamente alla costituzione, all'interno di questo Ente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e ritenuto, in proposito, di dettare alcuni indirizzi per la nomina dei componenti dando atto che tali indirizzi attengono esclusivamente alla composizione, mentre per gli obiettivi del Comitato viene fatto rinvio all'autodeterminazione dello stesso Organismo e per i compiti si fa rinvio alla Direttiva Ministeriale del 04/03/2011;

**RICHIAMATA** la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 2/2019;

**ACQUISITO** il parere favorevole sotto il profilo tecnico/amministrativo espresso dal Segretario Comunale ai sensi dell'art 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) D.L. 10 Ottobre 2012, n. 174 convertito in Legge n. 213 del 07.12.2012;

**Con** votazione unanime e favorevole resa per alzata di mano:

### **DELIBERA**

- 1) La premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- 2) Di approvare, alla luce di quanto esposto in premessa e della normativa vigente in materia, il Piano Azioni Positive per il triennio 2022/2024 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, così come allegato al presente provvedimento per formare parte integrante e sostanziale;
- 3) Di dare avvio, inoltre, all'iter per la costituzione, ai sensi dell'art. 21 della L. 4/11/2010 n. 183, del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dettando alcuni indirizzi come di seguito riportato:
  - a) I soggetti devono essere rappresentativi di tutto il personale assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
  - b) deve essere individuato un pari numero di rappresentanti supplenti;
  - c) il Presidente deve essere scelto tra i dipendenti dell'Ente in possesso di capacità organizzativa ed esperienza;
  - d) i componenti devono essere in possesso di conoscenze adeguate ed adeguate attitudini nelle materie di competenza del CUG;
- 4) Di precisare che alla nomina del CUG provvederà il Segretario Comunale con proprio atto;
- 5) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 6) Di precisare che il Piano approvato ha durata triennale e sarà suscettibile nel periodo di vigenza di adeguati aggiornamenti;
- 7) Di disporre la pubblicazione del Piano all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

### **DOPODICHE'**

i medesimi componenti la Giunta Comunale con separata ed unanime votazione deliberano di dichiarare con successiva separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente eseguibile ex art.134 – 4° comma D.Lvo 18.08.2000, n. 267 onde procedere all'attivazione dell'iter per la nomina del Comitato Unico di Garanzia.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022- 2024**

### **PREMESSA**

L'art.48 del D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 -2024 è l'espressione della volontà dell'Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

### **FONTI NORMATIVE**

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce a parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D. Lgs.30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246 ";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "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 ed impiego";
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro delle Pari Opportunità del 4/03/2011 relativa alle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia";
- la Direttiva n. 2/19 – Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle autonomie locali, da ultimo quello del 21/05/2018;

### **CONTENUTO DEL PIANO**

Il presente Piano Azioni Positive (P.A.P.) si sviluppa nelle seguenti sezioni:

1. Personale in servizio
2. Obiettivi ed azioni
3. Durata.

## 1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 risulta essere il seguente:

UOMINI N. 2 DONNE N. 3 TOTALE N. 5. Non è presente personale con qualifica dirigenziale, ma n. 4 P.O. di cui n. 3 donne.

Il Segretario comunale in servizio dal 1° febbraio 2021, in convenzione dapprima con il Comune di Dronero e dal 17/05/2022 anche con il Comune di Moretta, è donna.

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31 dicembre 2021, si ricava che il sesso femminile e quello maschile siano più o meno equamente rappresentati (2 uomini e n. 4 donne compreso il Segretario).

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai due generi.

## 2. OBIETTIVI ED AZIONI

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivi:

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Roccabruna riguardano la flessibilità dell'orario di lavoro e le modalità di concessione del part-time, al fine di evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022-2024 sono:

1. La tutela ed il riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto di pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali proseguendo l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale in un'ottica di maggiore autonomia e responsabilità delle persone orientata verso il perseguimento di obiettivi e risultati più che incentrata sul rispetto del mero "tempo di lavoro";
7. Favorire l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare all'interno dell'Ente (prima che all'esterno) le nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Azioni:

- a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

d) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Formazione e riqualificazione del personale:

a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.

c) sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed il Comune durante l'assenza ed al momento del rientro.

Conciliazioni e flessibilità orarie

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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali:

- garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali.

Sicurezza sul luogo di lavoro

a) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il datore di lavoro;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

Diffusione informazioni sulle pari opportunità

a) Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente - Sezione Disposizioni generali".

b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al CUG (Comitato unico di garanzia) pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Comitato unico di garanzia (CUG)

a) E' prevista l'istituzione del Comitato unico di garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del governo.

b) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, da definirsi considerando le ridotte dimensioni del Comune.

c) Il Comune potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati. Gli obiettivi da perseguire, tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e

promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

### **3. DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2022 - 2024) e, una volta esecutivo, verrà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito Internet istituzionale dell'Ente in "Amministrazione trasparente - Sezione Disposizioni generali". Nel periodo di vigenza del piano 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 suo adeguato aggiornamento, anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG in fase di costituzione.

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
Firmato Digitalmente  
F.to : ARNEODO MARCO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Firmato Digitalmente  
F.to : MANFREDI Mariagrazia

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, per gli sui consentiti dalla legge.

li, 27/12/2022



Il Segretario Comunale  
MANFREDI Mariagrazia