

COMUNE DI BANCHETTE

Città Metropolitana di Torino

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017 – 2019

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

1. Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Banchette adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 196/2000.

La legge n. 125/1991 ed i Decreti Legislativi n. 29/1993 e n. 196/2000, nonché l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, prevedono che le Pubbliche Amministrazioni assolvano all'obbligo di predisporre un Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Decreto legislativo n.196/2000, recante disposizioni in merito alla "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47, comma 1, della legge 17.05.19989 n. 144*", all'art. 7, comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La legge n. 125/1991, recante norme in merito alle "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro*" all'art. 1, comma 2, lett. C), d), e), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è volontà di questo Comune che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete ed integrate, che possano produrre effetti di cambiamento significativi, nell'Ente, in esecuzione anche della direttiva del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23.05.2007.

In particolare, l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

E la situazione organica può essere rappresentata alla data odierna distintamente per uomini e donne come nel seguente prospetto:

| DESCRIZIONE | CATEGORIE | | | | | | | | | TOTALE |
|---------------------------------|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | A2 | A3 | A4 | B6 | C1 | C3 | C4 | C5 | D2 | |
| Posti di ruolo a tempo pieno | | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| Posti di ruolo a tempo parziale | 1 | | | | | | | | | 1 |
| TOTALE | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 16 |

La situazione del personale dipendente è rappresentata, alla data odierna, distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

| DESCRIZIONE | CATEGORIE | | | | | | | | | TOTALE |
|-------------|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | A2 | A3 | A4 | B6 | C1 | C3 | C4 | C5 | D2 | |
| uomini | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | 1 | 6 |
| donne | | | | 1 | | | 3 | 3 | 1 | 8 |
| TOTALE | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 14 |

Dall'analisi della predetta situazione non emerge un divario tra i generi, sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali, superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006. Pertanto, non si dimostrano necessari interventi finalizzati a ristabilire l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore ed alle disposizioni in merito al contenimento della spesa del personale.

2. Le Azioni del Piano

Il Piano di Azioni Positive (PAP) di questo Comune si inserisce all'interno di una strategia di iniziative volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del Piano Triennale 2017 – 2019 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Nel corso del triennio 2014 – 2016 il Comune intende costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e della legge 04.11.2010, n. 183, in sostituzione del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato per il Mobbing, in attuazione del vigente CCNL di comparto e con il coinvolgimento delle RSU e dell'Amministrazione.

La composizione del Comitato sarà disciplinata nell'ambito del Regolamento di Organizzazione interno dell'Ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

4. Codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A garanzia di imparzialità il CPO nomina, anche in forma associata con altri Enti, **la figura della Consigliera di Fiducia**, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

5. Osservatorio Permanente

L'Osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

Obiettivi dell'Azione

I principali obiettivi dell'azione possono essere individuati come segue:

1. Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.
2. Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.
3. Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.
4. Monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

6. Azioni positive

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

1) Azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing.

2) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari (legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori) e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3) Introdurre, per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro, quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario, al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire, inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che assecondino l'avvicinamento alla famiglia.

4) Superare le situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera.

5) Favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, promuoverà il merito ed il miglioramento della *performance* individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, s'impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno dell'Ente) nel Piano Esecutivo di Gestione. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il Piano Esecutivo di Gestione e/o il Piano della *performance* ed il presente Piano delle azioni positive.

6) Garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

7) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché di altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di genere.

7. Comunicazioni, Trasferibilità e Coordinamento

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte ed a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

8. Organizzazione del lavoro

In tale ambito saranno discusse, anche con il coinvolgimento delle RSU interne, le modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6).

9. Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2017 – 2019 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati, per ciascun intervento, tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative, e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

10. Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2017-2019.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

11. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune si impegna a sostenere i programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia, mettendo a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, e, inoltre, si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.