



COMUNE di GROSSO

Città Metropolitana di Torino

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017 – 2019.
(Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

1. PREMESSA.

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

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 e temporanee in quanto necessarie finchè si rileva una disparità tra uomini e donne.

Il comune di Grosso, conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000, adotta il presente piano di azioni positive che mira al raggiungimento e mantenimento 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 di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 comma 2, lettere 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 dei 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 e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il presente piano di azioni positive prevede l'individuazione di una serie di attività che, se necessario, permettano di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella 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.

2. FONTI NORMATIVE.

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 “Norme generali sul l’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), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il 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”;
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l’accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n°300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l’art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n°196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- 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 e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

3. RILEVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE.

Attualmente, l’organico del Comune di Grosso ha, su 7 posti previsti in pianta organica di cui 5 posti coperti, la composizione di cui alla seguente tabella:

Dipendenti	Categg. D	Categg. C	Categg. B	Categg. A	Totale	Percentuale
uomini		1	1		2	40%
donne	2	1			3	60%
	2	2	1		5	100%

4. OBIETTIVI.

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è pari al 60% rispetto a quella di dipendenti uomini.

E’ significativo sottolineare che i posti di categoria “D” sono ricoperti da n°2 donne alle quali è attribuita la titolarità di posizione organizzativa.

Si vuole altresì specificare che i percorsi per l’accesso o l’avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.

La formazione e l’aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l’efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l’esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile del servizio o, per questi ultimi, al segretario comunale.

L’organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi. E’ stata altresì prevista la flessibilità di un’ ora in entrata da recuperare in uscita.

L’Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell’orario di lavoro;

- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

5. AZIONI POSITIVE.

Il Comune, nel caso se ne presentasse la necessità, intende operare come di seguito riportato:

- a) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- b) introdurre per i fini di cui alla lettera a), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro 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 favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- c) mantenere condizioni 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;
- d) garantire, nei limiti della normativa vigente in materia, 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;
- e) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di componenti di sesso femminile;
- f) nell'ambito della formazione ed aggiornamento, compatibilmente con le risorse disponibili ed impegnabili, il comune propone al personale, quando se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento.

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.

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

6. 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/CC 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 comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

7. TEMPI DI ATTUAZIONE.

Per le azioni previste nel presente piano, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di talune di esse, pur prevedendone l'avvio nel triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

8. LE RISORSE DEDICATE.

Per dare corso a quanto definito nel presente piano il comune, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, potrà prevedere stanziamenti di appositi fondi a carico del bilancio comunale, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione da altri soggetti del settore pubblico, nonché la messa a disposizione di personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

9. DURATA.

Il presente piano ha durata per il triennio 2017, 2018, 2019.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente e messo a disposizione del personale dipendente.

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