

COMUNE DI BORGARO TORINESE

PIANO DI AZIONI POSITIVE



TRIENNIO 2020-2022

Approvato con deliberazione di G.C. n. ____ del ____

PREMESSA

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Esse sono:

- speciali poiché non generali ma specifiche e ben definite e che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.
- temporanee in quanto necessarie per un limitato periodo di tempo necessario alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante la funzione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il quadro normativo di riferimento si completa con

- il 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.;
- il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della 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";
- la Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Borgaro Torinese armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Con deliberazioni n. 87/2011, n. 116/2014 e 27/2017, la Giunta Comunale ha approvato il Piano delle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna relativamente al triennio 2011-2013 e successivi. L'approvazione di tali Piani non ha fatto emergere particolari problematiche e tutte le azioni positive sono state rispettate; in particolare, in materia di orario di lavoro, sono stati autorizzati orari di servizio volti a favorire la conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale (2020-2022), oltre che adempimento a un obbligo di legge, vuol porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI ED AZIONI

Obiettivo 1: Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità

a) Quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici

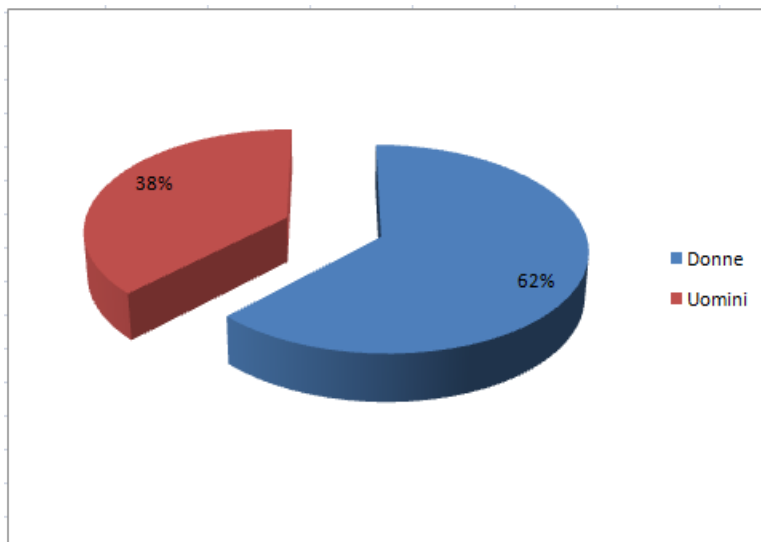
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (31 dicembre 2019), presenta i seguenti dati:

Genere	Dirigenti (1)	Categ. D in Posizione Organizzativa	Cat. D	Cat. C (2)	Cat. B (3)	Cat. A	Totale
Donne		2	3	14	5	1	25
Uomini	2	2		8	3		15
Totale	2		3	22	8	1	40

(1) compreso il Segretario Generale (tale previsione è valida per tutte le tabelle di seguito riportate)

(2) di cui n. 1 dipendente donna in part-time orizzontale al 75% part time

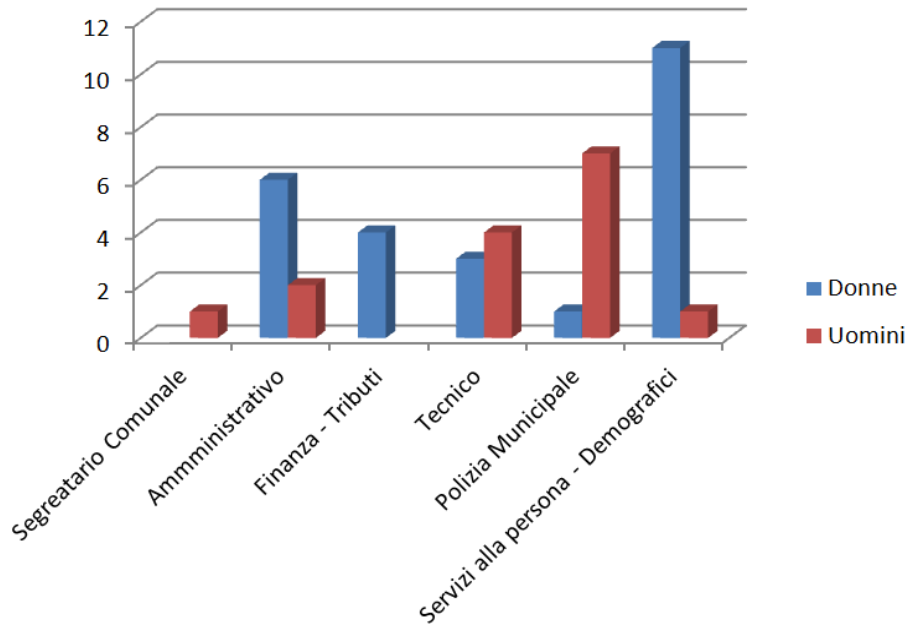
(3) di cui n. 1 dipendente uomo in part-time orizzontale al 83% part time



b) Personale disaggregato per genere e servizio di appartenenza

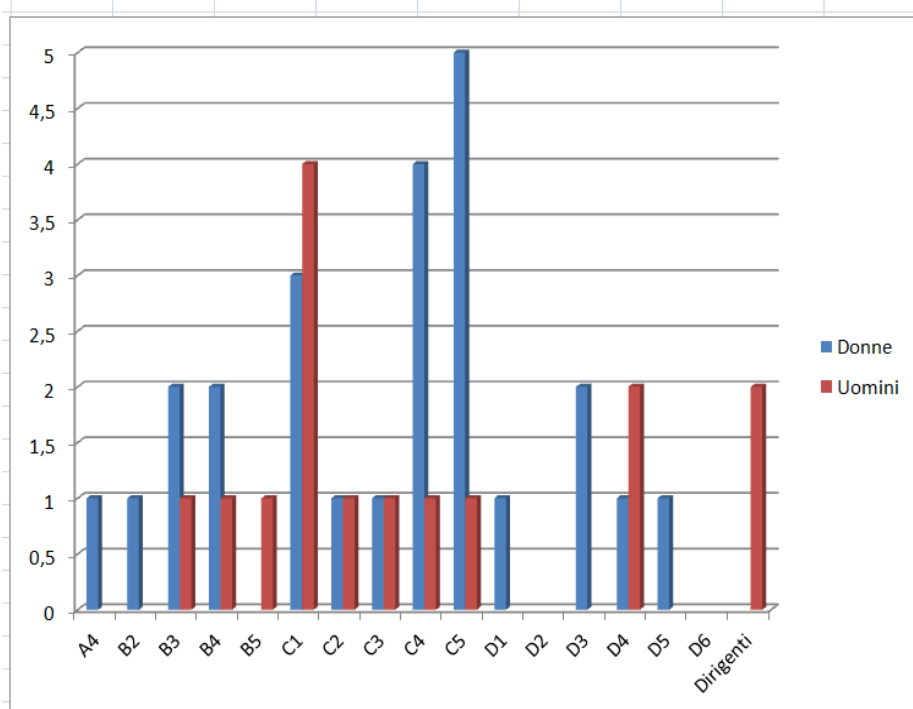
Settori	Donne	Uomini	Totale
Segretario Comunale		1	1
Amministrativo	6	2	8
Finanza - Tributi	4		4

Tecnico	3	4	7
Polizia Municipale	1	7	8
Servizi alla persona - Demografici	11	1	12
Totale	25	15	40



c) Personale disaggregato per genere e posizione economica all'interno della categoria di appartenenza

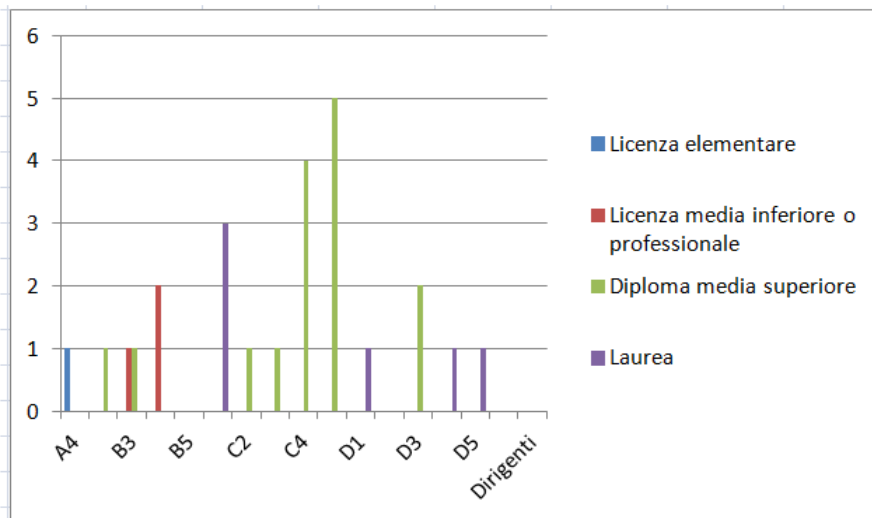
Genere	A4	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5	D6	Dirigenti
Donne	1	1	2	2		3	1	1	4	5	1		2	1	1		
Uomini			1	1	1	4	1	1	1	1				2			2



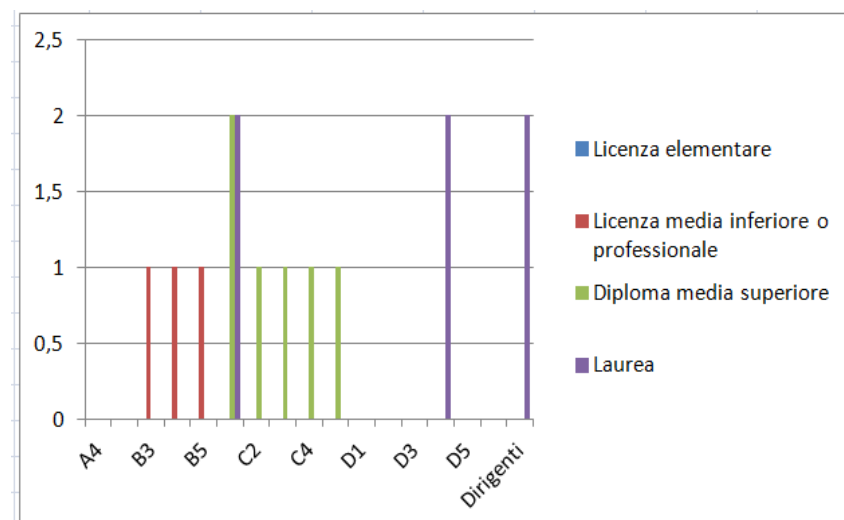
d) Personale disaggregato per grado di istruzione, genere, categoria di appartenenza

Genere	Titolo di studio	A4	B2	B3	B4	B5	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5	D6	Dirigenti
F	Licenza elementare	1																
	Licenza media inferiore o professionale			1	2													
	Diploma media superiore		1	1				1	1	4	5			2				
	Laurea						3					1			1	1		
	Totale	1	1	2	2	0	3	1	1	4	5	1	0	2	1	1	0	0
M	Licenza elementare																	
	Licenza media inferiore o professionale			1	1	1												
	Diploma media superiore						2	1	1	1	1							
	Laurea						2								2			2
	Totale	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	0	2	2	1	0	2

Femmine

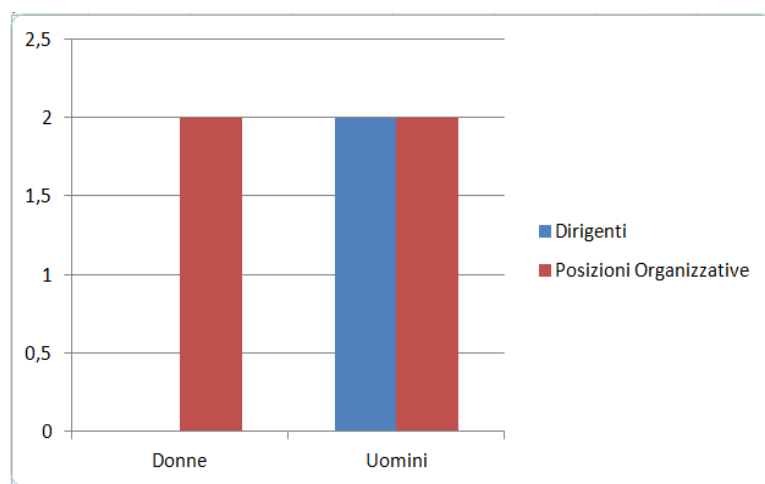


Maschi



e) Personale in posizione apicale incaricato di posizione organizzativa

Tipologia	Donne	Uomini
Dirigenti		2
Posizioni Organizzative	2	2



AZIONI

1. L'ufficio personale manterrà aggiornati alla data del 31 dicembre di ciascun anno i dati statistici sopra riportati, che saranno messi a disposizione del Comitato Unico di Garanzia (obiettivo 4).

I dati di cui sopra potranno altresì essere utilizzati per la valutazione e la promozione di iniziative che riguardino l'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Obiettivo 2: Politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

A seguito delle modifiche legislative intervenute, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale non è più acquisita in maniera automatica entro determinate percentuali, come precedentemente previsto dalla normativa contrattuale, ma è assoggettata alla discrezionalità dell'amministrazione. È, inoltre, innegabile che le importanti limitazioni assunzionali imposte dal legislatore nazionale agli enti locali rendono sempre più difficoltoso l'utilizzo del part time, soprattutto negli Enti di modeste dimensioni.

Partendo da tale quadro normativo e dal regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi in cui è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'intento di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, il Comune di Borgaro Torinese promuove le seguenti AZIONI:

1. assicura risposta tempestiva alle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti
2. prevede orari ad personam, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, laddove possano esistere problematiche legate alla concessione del part time o per particolari necessità di tipo familiare o personale, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare
3. assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita
4. tra i criteri relativi alla valutazione delle prestazioni e dei risultati non è consentita la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica
5. si impegna non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa sui congedi parentali, ma a informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Specifiche iniziative di sensibilizzazione potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U., con il Comitato Unico di Garanzia o la Consigliera di Parità provinciale.

Si favorirà inoltre, compatibilmente con l'organizzazione e le caratteristiche dei singoli uffici o settori, percorsi di reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata (su richiesta del dipendente).

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Partendo dall'esistente e cioè dall'impossibilità per le pubbliche Amministrazioni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 e n. 125/91, e dalla non esistenza di posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne, il Comune di Borgaro Torinese promuove le seguenti AZIONI:

1. presenza nelle commissioni di concorso e selezione di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
2. in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve 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.

Obiettivo 4: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende dotarsi di organismi e strumenti di attuazione delle azioni previste nel Piano, di previsione e proposta di nuovi interventi e di elaborazione dei futuri Piani triennali di Azioni Positive.

AZIONI

1. L'Amministrazione comunale ha proceduto alla costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, come normato dalla Legge 183/2010, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione Comunale.

Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Al fine di accrescere le competenze del C.U.G., l'Amministrazione comunale si impegna inoltre a realizzare momenti di aggiornamento nelle seguenti materie:

- o Legislazione di parità italiana ed europea
- o Il mobbing e le molestie nei luoghi di lavoro
- o Gli strumenti e le strategie di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro
- o Profili giuridici della salute come benessere individuale/organizzativo
- o Profili giuridici di organizzazione/gestione per la promozione e la lotta alle discriminazioni
- o Profili di psicologia (in ambito lavorativo) del benessere

2. Il Piano di Formazione dell'Ente prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. L'organizzazione di corsi formativi in orario di lavoro dovrà risultare compatibile con l'orario delle lavoratrici/lavoratori assunti a tempo determinato o part-time.

Obiettivo 5: Miglioramento del clima organizzativo

Il Comune si impegna, d'intesa con la R.S.U. aziendale e il Comitato Unico di Garanzia e/o la Consigliera di Parità provinciale, a mettere in essere tutte le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, favorendo una maggiore collaborazione tra i singoli e tra i settori. Ciò si intende realizzarlo, nell'ottica del raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne e del benessere organizzativo e psicologico dei lavoratori.

AZIONI

1. perseguire buoni rapporti con le componenti sindacali e il C.U.G. nel comune interesse del miglioramento dei servizi attraverso un'ottimale organizzazione generale
2. sviluppare l'attività di analisi del clima organizzativo all'interno di ogni specifico servizio e di ricognizione degli ambienti di lavoro attraverso: specifici questionari/test somministrati al personale, interviste a campioni significativi di personale, interviste a responsabili e funzionari, ecc.;
3. incentivare incontri periodici tra i Responsabili ed il personale loro assegnato onde monitorare le attività in corso di svolgimento e favorire la maggiore condivisione possibile degli obiettivi assegnati, i quali dovranno essere chiari, misurabili, raggiungibili e temporalmente definiti;
4. promuovere momenti di incontro tra i dipendenti che generino e mantengano il senso di appartenenza e di collaborazione;
5. migliorare le azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in un'ottica di genere ed in relazione allo stress lavoro correlato, in collaborazione con il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori ed il medico del lavoro.

DURATA DEL PIANO E NORME FINALI

Il presente piano ha durata triennale (2020-22).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio informatico del Comune di Borgaro Torinese e sul sito internet istituzionale.

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