



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 · 10091 ALPIGNANO (TO) · ITALIA

Tel. 011 966 66 11

www.comune.alpignano.to.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

TRIENNIO 2013 – 2015

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D.lgs 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”
- D.lgs 11 aprile 2006 n. 198, art. 48 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007
- D.lgs 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”
- D.lgs 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”

Il Comune di Alpignano con la deliberazione di Giunta n. 85 del 13 aprile 2010 ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2010/2012. In questa sede si procede al suo aggiornamento per il triennio 2013/2015.

PREMESSA

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.

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”.

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.

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 il ruolo 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 di genere nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Alpignano armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, dimostrando, al contempo, una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra

uomo e donna. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro è progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge e, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella specifica realtà e dimensioni dell'Ente.

FINALITA', OBIETTIVI E AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2013/2015 il Comune di Alpignano intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- continuare a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, di lavoro e di sviluppo professionale;
- garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico, per l'accesso alle prestazioni previdenziali;
- favorire programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

AZIONI POSITIVE

- Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e tutelare 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 e di assegnazione dei posti di lavoro.
- 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.
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1. AMBITO DI AZIONE: ANALISI DATI DEL PERSONALE E TUTELA AMBIENTE DI LAVORO

L'analisi descrive la situazione occupazionale interna, monitorando dati di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro part-time, quadri di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

L'analisi dell'attuale (14.10.2013) situazione del personale in servizio è la seguente:

	Uomini	Donne	Totale
Personale a tempo indeterminato	36	45	81
Personale a tempo determinato	0	1	1
Segretario Comunale	0	1	1

Dipendenti a tempo indeterminato nominati Responsabili di servizio (posizioni organizzative):

Uomini	Donne	Totale
n. 5	n. 2*	n. 7

* incrementato da n. 1 a n. 2 dal 01/01/2012

Personale a tempo indeterminato suddiviso per aree e genere:

	Area	Uomini	Donne
1	Comunicazione / Urp	1	6
2	Lavori Pubblici	9	3
3	Finanziaria	1	7
4	Urbanistica e Territorio	4	3
5	Polizia Municipale	12	5
6	Servizi alla Persona	5	10
7	Affari Generali	4	11
	Totale n. 81	36	45

Personale a tempo indeterminato disaggregato per genere, orario di lavoro e categoria giuridica di appartenenza:

Cat.	Tempo pieno		Part time		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Categoria D	10	11	0	0	21
Categoria C	18	17	0	6	41
Categoria B	7	8	1	3	19
Totale	35	36	1	9	81

Dall'analisi svolta risulta l'assenza di significative condizioni di divario di genere; le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La forte presenza femminile conferma la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di cura e tempi di lavoro, i quali sono già stati ottimizzati con l'adozione di una nuova articolazione dell'orario di lavoro, a partire dal 04.06.2012, che prevede due rientri settimanali pomeridiani anziché tre come avveniva in precedenza.

Il Comune di Alpignano si impegna:

- a evitare situazioni di conflitto 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 ed atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro ex art. 25 del CCNL del 05.10.2001;
- particolare attenzione verrà data alla stesura del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie;
- costituire il CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi del D.Lgs. n. 183/2010);
- promuovere e il ruolo e le attività del CUG, anche coinvolgendolo in materia di formazione e di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente.

OBIETTIVO 2. AMBITI DI AZIONE: ASSUNZIONI E ASSEGNAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il Comune di Alpignano procede alle assunzioni secondo le procedure previste dalla legge e si impegna:

- a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Il Comune di Alpignano assicura inoltre che non ci sono in dotazione organica posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità personali.

OBIETTIVO 3. AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE

Il Comune di Alpignano promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri responsabili e/o al Segretario generale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente.

OBIETTIVO 4. AMBITO DI AZIONE : CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI.

Il Comune di Alpignano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D.Lgs 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, garantendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

OBIETTIVO 5 - AMBITO DI AZIONE : INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Comune di Alpignano si impegna a raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate) oltre a diffondere le informazioni e i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarò pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune, accessibile a tutti i dipendenti, nella sezione Amministrazione Trasparente – Benessere organizzativo.