



**COMUNE DI MONTANARO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**



**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019 – 2021**

Premessa generale:

La legge 10 aprile 1991 n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*” (ora abrogata dal D. Lgs. N. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “*Misure per attuare la 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’attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi Omissis..... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi promozione delle pari opportunità (lett. h).

Infine, la recente Direttiva ministeriale n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (CUG), oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, riscrive gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità;

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 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), 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), ove 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 Ministero 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;

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio il Comune di Montanaro intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** 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.
- **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.

Art. 2

Ambito d’azione: analisi dati del Personale

L’analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2018:

Totale dipendenti e Segretario Comunale	N.	24
Donne	N.	20
Uomini	N.	4

Di questi n. 4 sono responsabili di settore.

Il totale del personale risulta così suddiviso per Settore/età/genere:

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

SERVIZIO / CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Servizio Qualità della Vita									3	1
Servizio Finanziario								1	5	
Servizio Tecnico/Tecnico Manutentivo				1	1			1	2	
Servizio Vigilanza			1	1				2		
Servizio Affari Generali									3	1

CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA	UOMINI	DONNE
pos. Giur. B1, pos. Ec. B5	1	0
pos. Giur. B1 pos. Ec. B6	0	1
pos. Giur. B1 pos. Ec. B7	0	1
B3	1	0
C2	1	2
C3	0	2
C4	0	3
C5	0	4
D1	0	1
D2	0	2
D3	1	2
D4	0	1
Totale	4	19

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

CATEGORIA D4	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	1	1
CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	1	2	3
CATEGORIA D2	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	2	2
CATEGORIA D1	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo parziale	0	1	1

CATEGORIA C5	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	4	4
CATEGORIA C4	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	3	3
CATEGORIA C3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	2	2
CATEGORIA C2	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	1	0	1
Dipendenti occupati a tempo parziale	0	2	2
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	1	0	1
POS. GIUR. B1 POS. EC. B7	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	1	1
POS. GIUR. B1 POS. EC. B6	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	0	1	1
POS. GIUR. B1 POS. EC. B5	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti occupati a tempo pieno	1	0	1
TOTALE	4	19	23

Monitoraggio disaggregato per genere dei dipendenti con posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Servizio Qualità della Vita	0	0	1	21,05	1	21,05
Servizio Finanziario	0	0	1	21,05	1	21,05
Servizio Tecnico/Tecnico Manutentivo	0	0	1	21,05	1	21,05
Servizio Vigilanza	0	0	1	21,05	1	21,05
Servizio Affari Generali	0	0		21,05	0	21,05
Totale personale	0	0	4	21,05	4	21,05
% sul personale complessivo	0	0		21,05		21,05

Il Servizio Affari Generali è affidato al Segretario Comunale

Art. 3

OBIETTIVO 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Ambiente di lavoro

Finalità strategica: impegnarsi a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da:

- pressioni e molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Ambiti di azione:

- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazioni rivolti a tutti i dipendenti su tale tematica.
- Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Il Segretario Comunale nell'ambito dei controlli interni sugli atti dovrà continuare a verificare che nei documenti siano evitate formulazioni ed espressioni discriminatorie nei confronti delle donne.

Art. 4

OBIETTIVO 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Assunzioni

Finalità strategica: garantire pari opportunità tra uomo e donna per l'accesso al lavoro

Ambiti di azione:

- Impegnarsi ad assicurare che nelle commissioni di concorso e selezione ci sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Evitare che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, 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, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Valorizzare attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 6

OBIETTIVO 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Formazione

Finalità strategica: tenere conto delle esigenze di ogni settore/servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Ambiti di azione:

- Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc....), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Incentivare gli interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nei casi in cui il dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, sia dichiarato inidoneo allo svolgimento della propria mansione e venga quindi destinato ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività.
- Redigere una mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi al fine di determinare la programmazione del fabbisogno del personale.

Art. 7**OBIETTIVO 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio****Conciliazione e flessibilità orarie**

Finalità strategica: adottare politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, rispettando le disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Ambiti di azione:

- 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part time e la flessibilità dell'orario.
- Valutare le 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.

Disciplina del part time

Nel Comune di Montanaro l'istituto del part time è applicato a n. 3 dipendenti donne.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'Ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part time inoltrate ai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

- L'Amministrazione promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- Viene assicurata a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita.
- Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Art. 8

OBIETTIVO 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Informazione e comunicazione

Finalità strategica: assicurare la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Ambiti di azione:

- Diffusione delle informazioni attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, bacheca sindacale) ed eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
- Aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG.

Art. 9

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, 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 adeguato aggiornamento.

Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie.