



PROVINCIA DI TORINO

COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA**VERBALE DI DELIBERAZIONE****DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 20

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' EX D.LGS. N. 196/00 (P.A.P.) - APPROVAZIONE RELAZIONE DI RICOGNIZIONE E DOCUMENTO PER IL TRIENNIO 2013-2015.

L'anno **2013** addì **cinque** del mese di **febbraio** alle ore **17,30** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		PRESENTI
RUZZOLA Paolo	- Sindaco	SI
USSEGLIO-MIN Mauro	- Assessore	SI
BLUA Lidia	- Assessore	NO
CIMARELLA Alfredo	- Assessore	SI
MELLANO Mauro	- Assessore	SI
SACCENTI Laura	- Assessore	SI
SAROCCHI Faliero	- Assessore	SI

Assiste alla seduta il Segretario Comunale dott.ssa **GATTI Maria Luisa**
Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione predisposta dall'Ufficio Personale n. 9 in data 30/01/2013, relativa all'oggetto.

Ritenuto che la stessa sia meritevole di accoglimento per le motivazioni ivi contenute.

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi del d.lgs del 18/08/2000 n. 267 allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Con votazione unanime espressa in forma palese.

DELIBERA

Di accogliere integralmente la proposta dell'Ufficio Personale n. 9 in data 30/01/2013 relativa all'oggetto, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Successivamente, vista l'urgenza, ad unanimità di voti palesemente espressi.

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs 18/08/2000 n.267.



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
PROVINCIA DI TORINO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE – OGGETTO:

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' EX D. LGS. N.196/00 (P.A.P.) - APPROVAZIONE RELAZIONE DI RICOGNIZIONE E DOCUMENTO PER IL TRIENNIO 2013-2015.

da proporre alla **Giunta Comunale**;

Visto l'art. 45 del CCNL 1994/1997;

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 d.lgs. del 18.08.2000, n. 267, vengono espressi i seguenti pareri, dai responsabili dei servizi, in ordine rispettivamente:

1) **ALLA REGOLARITÀ TECNICA:**

FAVOREVOLE

Data, 30.01.2013



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Cristiano dott.ssa Gabriella

2) **ALLA REGOLARITÀ CONTABILE:**

FAVOREVOLE

Data, 30.01.2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Cappa rag. Graziella



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
PROVINCIA DI TORINO

ALLA GIUNTA COMUNALE

AREA: **AMMINISTRATIVA**

SERVIZIO: **PERSONALE**

N. PROPOSTA: **GCAM09-13**

OGGETTO: **PIANO DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' EX
D. LGS. N.196/00 (P.A.P.) - APPROVAZIONE RELAZIONE DI RICOGNIZIONE
E DOCUMENTO PER IL TRIENNIO 2013-2015.**

BUTTIGLIERA ALTA, 30.01.2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Cristiano dott.ssa Gabriella



IL SINDACO
Ruzzola Paolo

IL SINDACO

Visto il d.lgs. 267/00 e s.m.i.;

Visto il d.lgs. 30.7.1999, n° 286;

Richiamato il vigente Statuto comunale;

Vista la Legge 10 aprile 1991 n°125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna sul lavoro";

Visto il d.lgs. 23 maggio 2000 n° 196 recante "Disciplina dell'attività di consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della Legge 17/05/1999 n.144;

Richiamato il d.lgs. 30 marzo 2001 n°165, e nello specifico l'articolo 1, comma 1, lettera c), l'articolo 6, comma 6 e l'articolo 7 – comma 1 e 57;

Richiamato il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, il quale prevede:

- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- che detti piani debbano, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi
- che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie e la consigliera di parità;

Verificato che in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del d.lgs. 3/2/93, n.29, che, nel dettaglio, dispone che gli Enti inadempienti non possono assumere personale;

Richiamata la deliberazione della GC n. 57/2008, con la quale si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2008/2010;

Vista l'allegata scheda di ricognizione, relativa al PAP succitato, con la quale si esegue una dettagliata ricognizione delle azioni realizzate, analizzando l'attuazione del PAP triennio 2008/2010 – Allegato "A" parte integrante sostanziale del presente provvedimento;

Verificato che le politiche del lavoro adottate da questo comune negli anni precedenti e l'applicazione del precedente Piano delle azioni Positive (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente;

Preso atto che nel Piano devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti tesi a riequilibrare le situazioni di diseguità;

Premesso che il Comune di Buttigliera Alta, in conformità a quanto prescritto all'art. 48 del d.lgs. 198/2006:

- intende dotarsi del piano di azioni positive quale strumento operativo per promuovere le pari opportunità e la finalità di impegnarsi a favorire la reale applicazione delle parità fra uomini e donne, fra lavoratrici e lavoratori;
- stimola la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, accelerando e incentivando il cambiamento della pubblica amministrazione, con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamenti in un'ottica di genere;
- cerca di equilibrare le esigenze di uomini e donne, seguendo una linea di procedimenti che non tenga conto del genere, ma della persona;
- promuove la rimozione di stereotipi indotti anche solo da consuetudini che nei percorsi lavorativi fanno incontrare alle donne non pochi disagi e difficoltà;

Preso atto dell'allegato piano di azioni positive per il periodo 2013/2015, predisposto dal competente servizio personale, seguendo lo schema base già elaborato dalla Provincia di Torino allegato "B", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Precisato che il citato piano si sviluppa in obiettivi e prevede la realizzazione di azioni positive, per la realizzazione delle quali saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza;

Premesso, inoltre che, nel periodo di vigenza del piano, se ritenuto necessario, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, delle istituzioni ed associazioni operanti nel territorio e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace;

Premesso che relativamente all'allegato Piano di Azioni Positive (PAP), ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, è stato:

- acquisito preventivamente il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Torino espresso con nota del ns. prot. n. 1140/2013;
- inviato alle OO.SS. rappresentative in data 8.10.2012 e che nessuna osservazione è pervenuta;

Quanto premesso,

PROPONE

- 1) Di prendere atto della Relazione "Ricognizione delle azioni realizzate ed analisi dell'attuazione del P.A.P. – Piano triennale 2008-2010", Allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, rilevando la realizzazione degli obiettivi n. 1 – 2 – 3 nell'ambito del triennio.
- 2) Di adottare, per i motivi espressi in premessa, per il triennio 2013-2015, il PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP), allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale - Allegato "B".
- 3) Di trasmettere copia del presente provvedimento ed il relativo PIANO DI AZIONI POSITIVE allegato alla Consigliera Provinciale delle Pari Opportunità ed, in conformità all'art. 42 del d.lgs. 165/2001, alle Rappresentanza sindacale dell'Ente ed a tutti i Dipendenti.
- 4) Di rimettere gli atti al competente ufficio affinché proceda alle opportune e dovute comunicazioni e pubblicazione sul sito istituzionale.



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
PROVINCIA DI TORINO



ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.C.
N. 20 DEL 05/02/2013
E COMPOSTO DI N. 6 PAGINE
IL SEGRETARIO COMUNALE

ALLEGATO "A"

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2008 – 2010**

**RICOGNIZIONE DELLE AZIONI POSITIVE REALIZZATE
ED ANALISI DELL'ATTUAZIONE DEL P.A.P.**

PREMESSA

Con provvedimento della **GC n. 159/2008** questo Ente, in conformità a quanto richiesto dalla normativa in materia –D.Lgs 198/2006 art.48 - approvava il Piano delle azioni Positive per il triennio 2008 – 2010, definendo specifici ambiti di intervento.

Le azioni positive individuate sono mirate a:

- stimolare ulteriormente l'amministrazione a 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
- rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne
- attuare un concreto e mirato intervento a prevenire situazioni di disagio
- promuovere e sostenere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali

Il Piano di Azioni Positive adottato è stato un valido documento programmatico per l'Ente mirato a definire azioni positive all'interno del contesto organizzativo, al fine di garantire il mantenimento delle situazioni di uguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Il PAP, conformemente al dettato legislativo, ha avuto uno sviluppo triennale.

Nello spirito del dettato normativo e sulle indicazioni degli Enti territoriali coinvolti, questo comune ha adottato il PAP strutturandolo come un Piano tarato sulle proprie esigenze specifiche, tenendo conto delle caratteristiche e delle dinamiche che si sono rilevate all'interno.

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

Si ribadisce che il Piano di Azioni Positive in analisi si è posto, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il piano, compreso nella sua generalità, idoneamente applicato e, soprattutto, condiviso nelle sue finalità, ha permesso all'Ente di sostenere motivatamente non solo le dipendenti di sesso femminile bensì i dipendenti tutti, dando la possibilità agli stessi di svolgere le proprie mansioni con impegno, partecipazione, conciliandole, ove possibile senza pregiudizio per i servizi, con le proprie esigenze e problematiche personali.

L'intervento, nelle fasi attive e passive, sono state prevalentemente rivolte a "prevenire" situazioni di malessere ambientale e/o culturale.

Elementi assunti a sostegno dell'intervento mirato sono stati:

- informazioni sulla realtà organizzativa all'interno della quale si interviene
- potenzialità e criticità che hanno connotato il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire le migliori condizioni di parità.
- risorse dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive.

Se nel primo periodo di programmazione sono stati individuati gli strumenti e le misure per raggiungere gli obiettivi, questa sede rappresenta il momento per verificare l'efficacia delle strategie intraprese, per fare una valutazione conclusiva e per intervenire con le necessarie correzioni da apportare in sede di riprogrammazione del nuovo PAP per il triennio 2013/2015.

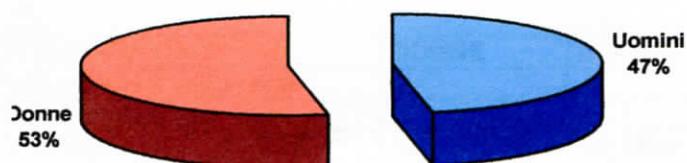
ANALISI DATI DEL PERSONALE

DIPENDENTI	ANNO 2008	ANNO 2013
DONNE	17	17
UOMINI	15	12
TOTALE	32	29

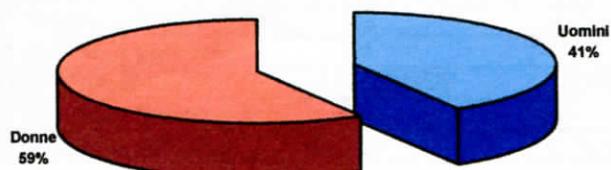
così suddivisi per le Aree istituite:

AREA	Anno 2008			Anno 2013		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	8	2	10	8	2	10
FINANZIARIA	4	1	5	2	1	3
POLIZIA LOCALE	2	4	6	2	2	4
EDILIZIA PRIVATA	0	2	2	1	2	3
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	1	5	6	1	4	5
TRIBUTI - SISTEMI INFORMATIVI	2	1	3	3	1	4
TOTALE	17	15	32	17	12	29

ANNO 2008



ANNO 2013



SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE COMPOSIZIONE PERSONALE

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2		
B3	3	1
B4	2	
B5		
B6		
C1	1	
C2		
C3	4	4
C4	2	2
C5		1
D1	0	2
D2	2	
D3	2	
D4	1	2
D5		
Segretario	1	
TOTALE	18	12

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO

CATEGORIA	Anno 2008			Anno 2013		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4	2	4	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6	3	0	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	7	12	7	7	14
Posti di ruolo a part-time	2	0	2	0	0	0
CATEGORIA B3	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4	5	1	6
Posti di ruolo a part-time	1	0	1	0	0	0
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0	0	0	0

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CATEGORIA	Anno 2008			Anno 2013		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	2	2	4	2	4	6

RICOGNIZIONE DELLE AZIONI ED ANALISI RISULTATI CONSEGUITI

- **Obiettivo 1:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione-aggiornamento-qualificazione professionale.

La formazione del personale ha assunto, negli ultimi anni, un ruolo determinante nella profonda trasformazione dei modelli organizzativi della Pubblica Amministrazione sempre più orientati, ad un passaggio da prototipi di tipo burocratico a schemi di tipo manageriale, dove la responsabilizzazione sui risultati conseguiti e le competenze individuali giocano un ruolo fondamentale.

L'attività formativa rappresenta la leva sia funzionale che strutturale, per lo sviluppo della risorsa umana quale fattore preordinato al conseguimento dei risultati gestionali nonché all'adeguamento organizzativo ed ai miglioramenti della capacità produttiva e dei servizi dell'Amministrazione.

L'intervento formativo deve occuparsi non soltanto di fornire le capacità per attuare specifici progetti, ma curare, altresì, di produrre un arricchimento professionale di base, una trasmissione di valori di riferimento, norme comportamentali, per consentire a ciascuno di assumere il ruolo che i diversi aspetti istituzionali, nonché le evoluzioni delle esigenze d'intervento e delle risorse disponibili gli impongono.

Una tale connotazione assunta dalla formazione impone che l'intervento formativo non possa essere lasciato al caso, non essere legato ad una logica sistemica e strategica di tipo progettuale ma debba essere inserito in un processo formativo che si pone come obiettivo prioritario la crescita delle potenzialità individuali e dell'organizzazione, lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze di tipo organizzativo piuttosto che delle conoscenze tecniche e di discipline specialistiche.

L'efficacia di un tale processo formativo è legata alla capacità dell'organizzazione di presidiare con successo una serie di competenze diversificate che riguardano capacità di gestire le varie fasi del processo.

Nella piena consapevolezza di ciò, l'attenzione e le risorse destinate alla formazione, nell'attuale contesto, è diventato uno strumento capace di produrre cambiamenti non solo nel dipendente che si forma ma anche nell'organizzazione che lo vede protagonista e depositario di specifiche competenze gestionali e relazionali.

Nello specifico a tutti i dipendenti è da sempre riconosciuta ampia possibilità di proporre percorsi formativi di interesse motivato; l'Amministrazione ha ripetutamente esortato le PO

sulla particolare importanza dei percorsi formativi, assegnando adeguate risorse per un valido sviluppo dell'obiettivo e invitando a coinvolgere tutti i collaboratori.

	2007	2008	2009	2010
Capacità di spesa su formazione				
<u>Spesa per formazione impegnata</u>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
<u>Spesa per formazione prevista</u>				
Spesa media formazione				
<u>Spesa per formazione</u>	€ 769,28	€ 689,91	€ 649,09	€ 668,87
Numero dipendenti				
Costo formazione su spesa personale				
<u>Spesa per formazione</u>	2,38%	2,25%	2,05%	2,03%
<u>Spesa complessiva personale</u>				

- **Obiettivo 2:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio.

Il Comune di Buttigliera Alta favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". Continuare a 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 la disciplina part-time.

Nello specifico si è voluto procedere con:

- la possibilità di autorizzare particolari e motivate richieste di articolazioni orarie diverse e/o temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
- diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali;
- favorire, laddove necessario, la disciplina del part-time.

- **Obiettivo 3:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Il Comune di Buttigliera Alta si è impegnato nella diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, avvisi in bacheca ecc.....), anche attraverso interventi delle RSA.



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
PROVINCIA DI TORINO

ALLEGATO "B"



ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.C.
N. 20 DEL 05/02/2013
E COMPOSTO DI N. 9 PAGINE
IL SEGRETARIO COMUNALE

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2013 – 2015**

art. 48 d. lgs. 198/2006

Allegato alla deliberazione della GC n.

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. 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 ai diritti universali di cittadinanza.

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".

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 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 nelle politiche del personale

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.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2013-2015.

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

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

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 avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il piano, se compreso nella sua generalità, se idoneamente applicato e, soprattutto, se condiviso nelle sue finalità, permetterà all'Ente di agevolare non solo le dipendenti di sesso femminile bensì i dipendenti tutti nel complesso, dando la possibilità ad entrambi di svolgere le proprie mansioni con impegno, partecipazione e senza particolari disagi, tenendo a riferimento l'obiettivo primario di prevenire le situazioni di malessere ambientale.

Il Codice sopracitato, all'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- ▶ superare condizioni, 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 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.

Per quanto riguarda l'analisi della situazione organica del comune di Buttigliera Alta, punto di partenza per descrivere la realtà organizzativa dell'ente e redigere il Piano, dalle tabelle riportate emerge che;

- nelle diverse categorie di inquadramento non vi sono situazioni di supero sostanziale sia di maschi che di femmine.
- relativamente alla presenza femminile nell'Area delle PO si evidenzia comunque il rispetto dei limiti percentuali (33,33% donne e 66,66% uomini)
- non esistono attualmente rapporti di lavoro in regime di part-time, non avendo richieste dei dipendenti. Per le posizioni part-time preesistenti all'adozione del presente Piano, si precisa che la trasformazione del rapporto di lavoro è intervenuta su richiesta degli interessati. Sono, inoltre, intervenute trasformazioni dei posti previsti in D.O. in regime di tempo parziale, trasformazione operata in sintonia con esigenze organizzative dell'Ente e disponibilità del dipendente.

Art. 1

ANALISI DATI DEL PERSONALE

1. L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:
2. Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	ANNO 2013
DONNE	17
UOMINI	12
TOTALE	29

così suddivisi per le Aree istituite:

	Anno 2013		
AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMISTRATIVA	8	2	10
FINANZIARIA	2	1	3
POLIZIA LOCALE	2	2	4
EDILIZIA PRIVATA	1	2	3
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	1	4	5
TRIBUTI - SISTEMI INFORMATIVI	3	1	4
TOTALE	17	12	29

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/CATEGORIA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2		
B3	3	1
B4	2	
B5		
B6		
C1	1	
C2		
C3	4	4
C4	2	2
C5		1

D1	0	2
D2	2	
D3	2	
D4	1	2
D5		
TOTALE	17	12

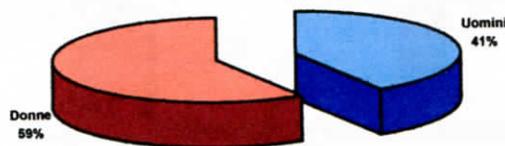
SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/ORARIO DI LAVORO

CATEGORIA	Anno 2013		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	0	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	7	7	14
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B3	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	1	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

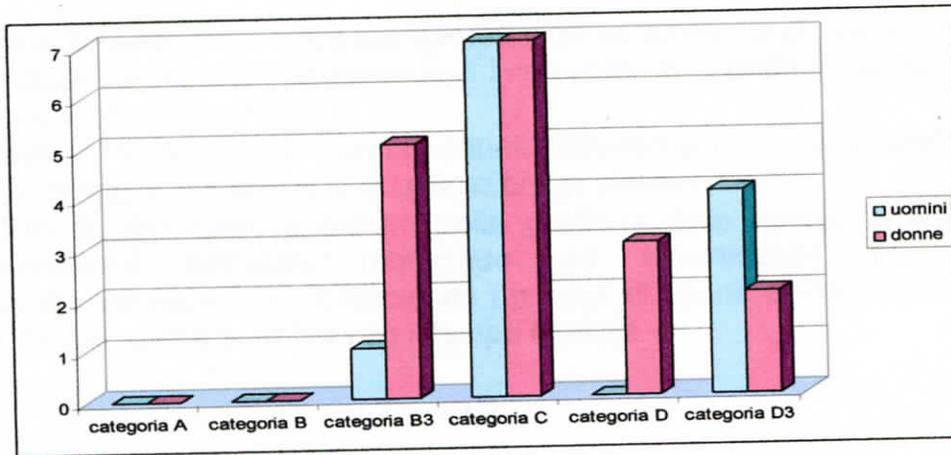
SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/AREA DELLE P.O.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	2	4	4

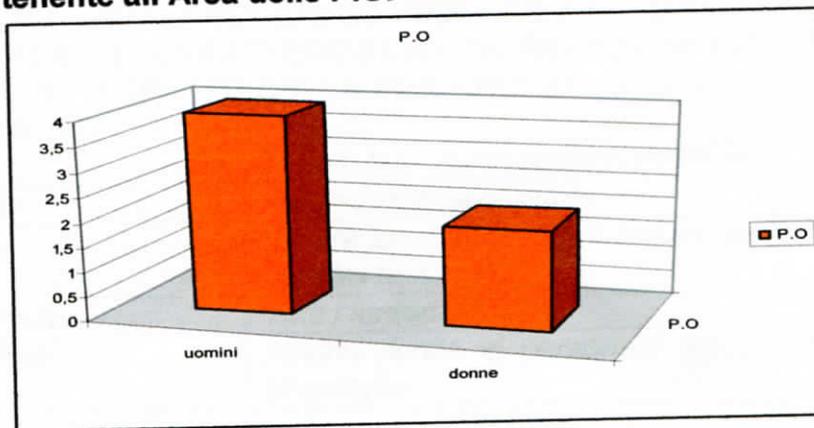
Personale in servizio



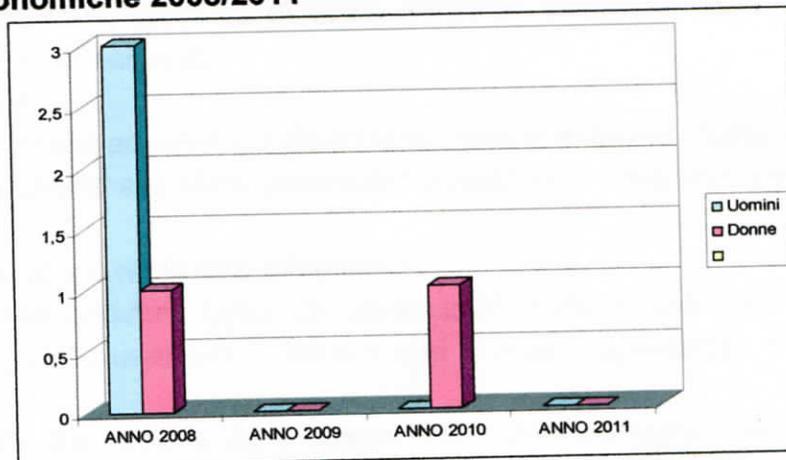
Personale delle categorie



Personale appartenente all'Area delle P.O.



Progressioni Economiche 2008/2011



Art. 2 OBIETTIVI

1. Nel corso del triennio il Comune di Buttiglieria Alta intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- **Obiettivo 2:** Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
- **Obiettivo 3:** Stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente, motivando ed incentivando il cambiamento lavorativo/culturale nella P.A. bilanciando i principi di buona amministrazione/efficacia ed efficienza dell'azione pubblica con il tempo famiglia.

Art. 3
OBIETTIVO N.1

GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORAMENTI.	
<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse non necessarie</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Creare un ambiente di lavoro sereno fondato sul rispetto reciproco</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno</i>

1. Il Comune di Buttigliera Alta si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

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

2. Tali finalità verranno realizzate attraverso:

- l' istituzione del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;
- l'accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- il monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più meritevoli, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Art. 4
OBIETTIVO N.2

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Elevare la qualificazione professionale del personale</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno</i>

1. Il Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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, sempre tenuto conto delle esigenze di servizio.
2. L'obiettivo deve tendere a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di proseguire con lo sviluppo della crescita professionale e/o di carriera.
3. Definire interventi mirati, anche a mezzo delle PO, per il coinvolgimento dei lavoratori poco disponibili a frequentare corsi di aggiornamento e/o qualificazione e predisporre riunioni di Settore o Servizio Autonomo con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche, anche in sede, in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Servizi.
4. L'obiettivo si pone, inoltre, di migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i.

Art. 5
OBIETTIVO N.3

STIMOLARE LA CULTURA DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE, MOTIVANDO ED INCENTIVANDO IL CAMBIAMENTO LAVORATIVO/CULTURALE NELLA P. A. BILANCIANDO I PRINCIPI DI BUONA AMMINISTRAZIONE/EFFICACIA/ EFFICIENZA DELL'AZIONE PUBBLICA CON IL TEMPO FAMIGLIA.

<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse a carico del bilancio comunale</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Riquilibrare e motivare i dipendenti contemperando esigenze operative richiesta dal sistema in evoluzione con il principio della conciliazione tempo famiglia /lavoro</i>

<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale</i>

1. La riorganizzazione dei servizi, dovuta ai nuovi sistemi informatici disponibili ed alle riforme normative atto, porta inevitabilmente a modificare le modalità operative professionali e relazionali all'intero di uffici, attuando, sempre più, in concreto una sinergia tra settori.

2. Il cambiamento del ruolo della P.A. impone al dipendente di acquisire la consapevolezza del proprio nuovo ruolo lavorativo: l'intervento della struttura in tale contesto si propone di agire per valorizzare il ruolo al fine di avere una ottimizzazione dei servizi resi, nell'ambito di un sereno e professionale clima lavorativo: riqualificare, stimolare, motivare e rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici in tale contesto evolutivo.

Art. 6 DURATA

1. Il presente Piano ha durata triennale.

2. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti, ove necessario, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 7 DISPOSIZIONI FINALI

1. L'Amministrazione Comunale si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso.

2. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

3. Prima della data di scadenza del triennio, l'Amministrazione s'impegna a provvedere al controllo *ex post dell'attuazione* del piano, al fine di avviare tempestivamente la progettazione del successivo piano.

Letto, confermato e sottoscritto.

In originale firmati.

IL PRESIDENTE
Paolo RUZZOLA



IL SEGRETARIO COMUNALE
Maria Luisa GATTI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune ai sensi dell'art. 32 c. 5 della L. 69/2009 per quindici giorni consecutivi dal 26/02/2013 senza opposizione.

La presente deliberazione è stata contestualmente comunicata

- ai capigruppo consiliari
 al Prefetto

il 02/04/2013



IL SEGRETARIO COMUNALE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA in data 08/03/2013

- per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione

(D.LGS.267/00 art.134, comma 3)

il 02/04/2013



IL SEGRETARIO COMUNALE