



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

ALLEGATO "A"

**RICOGNIZIONE DELLE AZIONI POSITIVE REALIZZATE
ED ANALISI DELL'ATTUAZIONE DEL
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – P.A.P.
TRIENNIO 2016 – 2018**

SULLA PRESENTE RICOGNIZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2016-2018 E' STATO ESPRESSO PARERE FAVOREVOLE DAI
COMPONENTI DELLA **CUG IN DATA** _____

Il Presidente della CUG _

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive ha lo scopo di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di promuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità

Con provvedimento della **GC n. 6/2017** 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 2016-2018, definendo specifici ambiti di intervento.

Le azioni positive individuate sono state 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 citato 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 armonizza 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 e 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 connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire le migliori condizioni di parità.
- 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 2019/2021.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

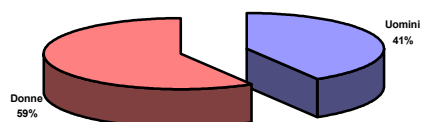
* dati al 1.11.2018

DIPENDENTI	ANNO 2016	ANNO 2018*
DONNE	17	15
UOMINI	12	11
TOTALE	29	26

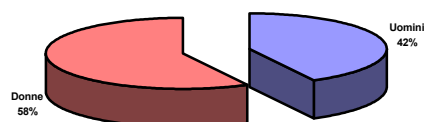
così suddivisi per le Aree istituite:

	Anno 2016			Anno 2018*		
AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	7	2	10	7	2	9
FINANZIARIA	2	1	3	2	1	3
POLIZIA LOCALE	2	2	4	2	2	4
EDILIZIA PRIVATA	1	2	3	0	2	2
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	1	4	5	2	3	5
TRIBUTI - SISTEMI INFORMATIVI	3	1	4	2	1	3
TOTALE	17	12	29	15	11	26

ANNO 2016



ANNO 2018*



**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO
PER GENERE ANNO 2018***

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2		
B3	2	1
B4	1	
B5		
B6		
C1	1	
C2		
C3	4	3
C4	2	1
C5		1
D1		1
D2	2	
D3	2	2
D4	1	2
D5		
Segretario C.le	1	
TOTALE	16	11

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO
PER GENERE ED ORARIO DI LAVORO**

	Anno 2016			Anno 2018*		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D(D-D3)	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	4	9	5	5	10
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	7	7	14	6	5	11
Posti di ruolo a part-time	0	0	0	1	0	1
CATEGORIA B (B-B3)	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	1	6	3	1	4
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**

	Anno 2016			Anno 2018*		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	2	4	6	2	4	6

RICOGNIZIONE DELLE AZIONI ED ANALISI DEI RISULTATI CONSEGUITI TRIENNIO 2016-2018

Visto il P.A.P. triennio 2016-2018, preso atto degli obiettivi ivi definiti, si dettaglia quanto segue:

OBIETTIVO N.1

PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE RIGUARDANTI LE PARI OPPORTUNITÀ.	
<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse di bilancio</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere e l'acquisizione di utili informazioni per l'efficace contrasto delle discriminazioni nello svolgimento dell'attività lavorativa e, in genere, nella vita quotidiana dei Dipendenti</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>

Nell'ambito degli incontri/conferenze di servizio con le P.O. sono stati affrontati temi volti a sensibilizzare ed informare le posizioni di vertice della struttura.

Nello specifico, l'amministrazione ha voluto favorire maggiore condivisione e partecipazione tra PO e collaboratori, sia nella fase di "proposta" di definizione obiettivi, sia nella fase di raggiungimento degli stessi.

Perseguito ed attuato lo specifico obiettivo di individuare e programmare iniziative formative ed informative dirette a tutti i dipendenti, con l'intento di fornire strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane, sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

A fronte delle esperienze già maturate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, il Comune di Buttigliera Alta ha messo a disposizione ogni strumento (logistico/economico) per promuovere una cultura che valorizzi le differenze di genere.

Particolare attenzione agli interventi volti a favorire livelli di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.).

FINALITA': Promuovere una cultura di base sempre più sensibilizzata ai temi delle Pari Opportunità e al contrasto di ogni sorta di discriminazione, in ambito lavorativo e, più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana.

ESITI: Gestione delle criticità interne con interventi mirati a promuovere la cultura di base sempre più sensibilizzata ai temi delle Pari Opportunità e al contrasto di ogni sorta di discriminazione, in ambito lavorativo e, più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana.

OBIETTIVO N.2

SVILUPPARE UN SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA	
<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>Promuovere una valutazione dei "rischi" (in termini di Salute e Sicurezza) con conseguenti azioni correttive che tengano necessariamente conto (anche) delle problematiche di genere.</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>

In una complessiva attenzione al tema "Salute" si devono tenere in considerazione elementi correlati al problema "Sicurezza" ed elementi connessi all'innalzamento dell'età media dei dipendenti, all'accumularsi di eventuali situazioni di stress ed all'allungamento della vita lavorativa. Le persone, infatti, proprio per la rilevanza di questi fattori, si trovano a dover fronteggiare spesso situazioni di disagio.

È dunque importante che l'Ente si doti di strumenti per prevenire queste problematiche, introducendo iniziative specifiche, favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati. A questo riguardo, sono stati calendarizzati alcuni incontri periodici finalizzati alla corretta disamina dei rischi (per la salute, la sicurezza, gli stress lavoro-correlati...) e per focalizzare azioni "mirate" di sensibilizzazione e/o eventuali azioni correttive, attuando forme di condivisione valutativa - anche con il Medico competente del Servizio per la Prevenzione e la Protezione sul luogo di lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. - al fine di sviluppare, in coerenza anche a quanto prescritto dall'art. 28, comma 1 e 1bis e dall'art. 29 del D. Lgs. n. 81/2008 in termini di redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi, un «sistema di promozione della salute e sicurezza» in grado di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori dell'Ente. Per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, oltre che la sicurezza degli ambienti di lavoro, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche.

FINALITA': Attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

ESITI: Gestione delle criticità attuando interventi mirati a realizzare il benessere dei dipendenti, anche attraverso sistemi di partecipazione e condivisione procedure/problematiche. Importante per la tutela della salute e cura del benessere l'intervento manutentivo di installazione sistemi di condizionamento nei locali di lavoro.

OBIETTIVO N.3

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, migliorando l'efficienza dell'azione amministrativa</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>

L'Ente, come sua prassi costante nel tempo, ha voluto tenere conto delle esigenze di ogni settore, riconoscendo la possibilità, sia alle donne che agli uomini, di frequentare i corsi individuati, anche di specifica e particolare formazione.

Non è stata rilevata alcuna criticità sull'armonizzazione tra l'articolazione degli orari e sedi con quant'altro utile a rendere accessibili i corsi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

La programmazione, effettuata da ciascun Responsabile di Area sulle attività formative hanno consentito, alla più parte dei dipendenti, nell'arco del triennio, di avere uno sviluppo della crescita professionale.

Nello specifico:

- le figure professionali con maggior responsabilità (Responsabili di procedimento) hanno avuto l'opportunità di migliorare i propri processi lavorativi;
- i dipendenti con specifica mansione (es. cuoche) sono stati coinvolti in ripetuti percorsi specifici formativi, tale da garantire l'adeguamento delle fasi operative al vigente sistema normativo;
- particolare attenzione, nell'arco del triennio, è stata la formazione complessiva del personale dipendente sulle procedure informatizzate dell'Ente;

FINALITA': Elevare la qualificazione professionale del personale, motivando la prestazione lavorativa dello stesso, con conseguente miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa.

ESITI : I Responsabili di Area hanno saputo programmare un piano formativo, condiviso coi i collaboratori, raggiungendo esiti positivi.

Non è stata rilevata la mancanza di disponibili a frequentare corsi di aggiornamento e/o qualificazione da parte del personale. Nel corso del triennio vi è stata una forte e voluta "promozione" dei corsi di gruppo in sede e dei corsi on line: dette forme particolari hanno saputo essere una valida alternativa al corso fuori sede, garantendo una più estesa compartecipazione, oltre ad una armonizzazione rispetto agli impegni istituzionali.

Buttiglieria Alta, 21.11.2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Caterina RAVINALE

IL PRESIDENTE DELLA C.U.G.
Sandra BASTRENTA