



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

ALLEGATO "B"

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2019 – 2021**

art. 48 D. Lgs. n. 198/2006

SUL PRESENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2021 E' STATO ESPRESSO
PARERE FAVOREVOLE DAI COMPONENTI DEL **CUG IN DATA 10.012.2018.**

Il Presidente della CUG

Sandra BASTRENTA



Allegato alla deliberazione della GC n.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

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, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) 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 hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- 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 sotto rappresentate ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice. Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Buttigliera Alta:

- con Determinazione del Responsabile del servizio n. 88 dell'11.03.2013 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) periodo 2013-2017 e con successiva Determinazione del Responsabile del servizio n. 62 del 24.02.2017 ha ricostituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per il periodo 2017-2021;
- con Deliberazione di Giunta n. 5 del 24.01.2017 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 11 tra i compiti propositivi di collaborare alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea;
- con Deliberazione GC n. 159 del 19.12.2008 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2008 – 2009 – 2010;
- con Deliberazione GC n. 20/2013 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2013/2015;
- con Deliberazione GC n. 6/2017 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2016/2018;

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 del Comune di Buttigliera Alta, in continuità con il precedente Piano 2016-2018, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, situazioni di malessere e disagio. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress".

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.

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)
- esistono attualmente due rapporti di lavoro in regime di part-time.

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 *(dati al 31.12.2018 con inserimento delle risorse contenute nella Programmazione del fabbisogno 2019-2021)*:

DIPENDENTI	ANNO 2019
DONNE	16
UOMINI	12
TOTALE	28

così suddivisi per le Aree istituite:

	Anno 2019		
AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	7	2	9
FINANZIARIA	2	1	3
POLIZIA LOCALE	2	2	4
EDILIZIA PRIVATA	0	2	2
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	2	4	6
TRIBUTI - SISTEMI INFORMATIVI	3	1	4
TOTALE	16	12	28

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO
PER GENERE ANNO 2019**

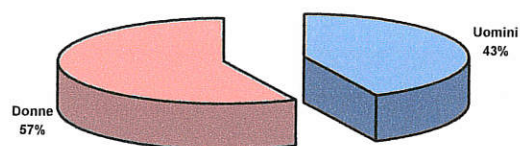
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2		
B3	2	1
B4	1	
B5		
B6		
C1	2	
C2		
C3	4	3
C4	2	1
C5		1
D1		2
D2	2	
D3	2	2
D4	1	2
D5		
Segretario C.le	1	
TOTALE	16 + 1	12

	Anno 2019		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D(D-D3)	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	6	11
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	5	11
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
CATEGORIA B (B-B3)	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

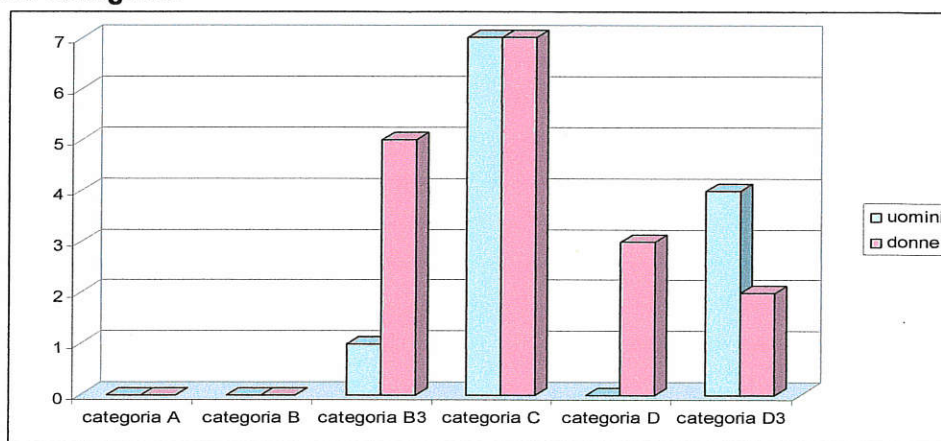
SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/AREA DELLE P.O.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	2	4	4

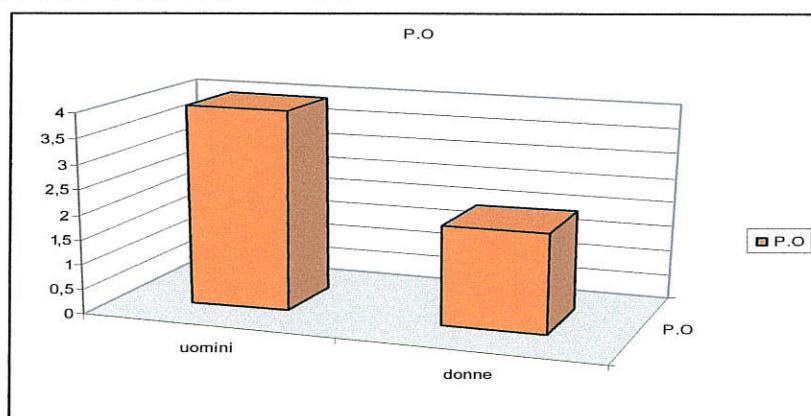
Personale in servizio



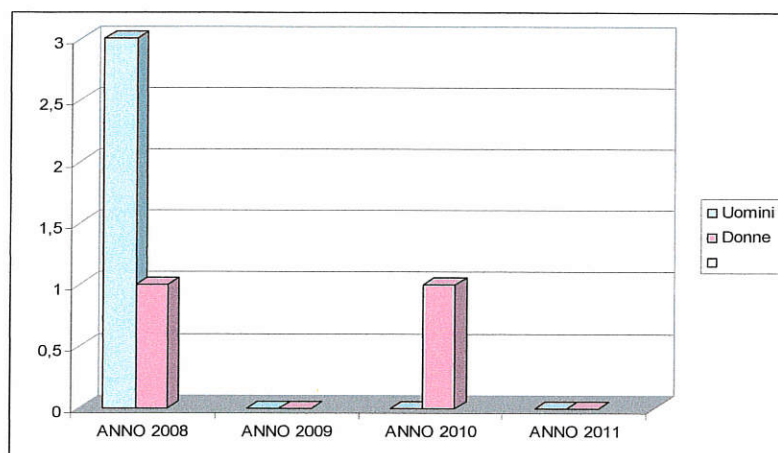
Personale delle categorie



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: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 2: Sviluppare un sistema di promozione della salute e della sicurezza

Obiettivo 3: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

OBIETTIVO N.1

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>

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, 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.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. L'obiettivo tenderà 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.

4. 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 con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche, promuovendo corsi in sede ed on line.

5. Si intende, pertanto, operare come segue:

- incentivare l'organizzazione di una formazione in sede in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, tenendo conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati;
- promuovere incontri con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze;
- rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.);
- promuovere la partecipazione a corsi specifici e/o di alta formazione (es. master), al fine di valorizzare le risorse dell'Ente, lavorando sulla professionalità dei dipendenti per conseguire risultati di efficienza ed efficacia sempre più elevati.

FINALITA': Migliorare la gestione delle risorse umane e, contestualmente la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

OBIETTIVO N.2

MANTENERE 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>

1. L'Ente continuerà a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

2. L'Ente procederà all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

3. 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 per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati.

4. A questo riguardo, risulta strategico calendarizzare 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.

5. Nella presente fase l'Ente non intende operare attraverso sondaggi e/o rilevazioni dirette sul personale, bensì definire una banca dati sulle eventuali criticità che emergeranno dalla presente fase di esame e studio.

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.

OBIETTIVO N.3

POTENZIAMENTO RUOLO ED AZIONE DEL C.U.G.	
<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>Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza, per rendere più efficace il funzionamento del Comitato. Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG.</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale</i>

1. L'azione si propone di promuovere fra il personale la conoscenza del Cug, quale organo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici:

- Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 marzo 2011 che disciplina le "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e la Circolare Inail n.65/2014 "Rapporti funzionali tra il CUG e le Strutture dell'Istituto";

- Far conoscere attraverso il proprio sito web e una newsletter, l'attività svolta e i progetti realizzati dal Cug;

- Collaborare con l'amministrazione al fine di orientare le politiche per valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti.

2. L'incremento costante dell'efficacia percepita dell'insieme dei servizi proposti e realizzati dal C.U.G. da parte del personale rappresenta certamente un indicatore di qualità degli stessi. Ma, affinché tale indicatore sia utilizzabile anche in funzione dell'attivazione di pratiche di miglioramento continuo occorre che la sua affidabilità sia massimamente garantita. In altri termini, la percezione dell'efficacia e dell'utilità dell'azione da parte del personale dipende in misura rilevante dalla chiarezza con la quale i compiti del C.U.G., gli obiettivi dei servizi offerti, i ruoli dei diversi attori coinvolti, i limiti e i vincoli operativi da considerare e rispettare sono stati comunicati e correttamente compresi. La massima visibilità dei servizi del C.U.G. rappresenta la condizione necessaria perché il personale percepisca tale "Struttura di servizio" non solo come soggetto a tutela del benessere e dei diritti di ciascun membro della comunità dell'Istituto, ma anche come utile interlocutore nei diversi processi di sviluppo e di innovazione organizzativa in corso o programmati.

3. Migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente, ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Art. 3 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. 4 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, se necessario, 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.