



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 2015–2018

SULLA PRESENTE RICOGNIZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015-2018 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. 20/2013** 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 2013-2015, 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 connotato 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 2016/2018.

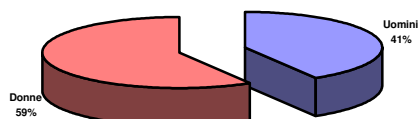
ANALISI DATI DEL PERSONALE

DIPENDENTI	ANNO 2013	ANNO 2016
DONNE	17	17
UOMINI	12	12
TOTALE	29	29

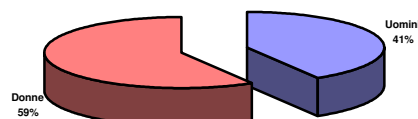
così suddivisi per le Aree istituite:

	Anno 2013			Anno 2016		
AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	8	2	10	8	2	10
FINANZIARIA	2	1	3	2	1	3
POLIZIA LOCALE	2	2	4	2	2	4
EDILIZIA PRIVATA	1	2	3	1	2	3
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI	1	4	5	1	4	5
TRIBUTI - SISTEMI INFORMATIVI	3	1	4	3	1	4
TOTALE	17	12	29	17	12	29

ANNO 2013



ANNO 2016



**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO
PER GENERE**

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 C.le	1	
TOTALE	18	12

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

	Anno 2013			Anno 2016		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6	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	0	3	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	7	7	14	6	7	13
Posti di ruolo a part-time	0	0	0	1	0	1
CATEGORIA B3	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	1	6	5	1	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0	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**

	Anno 2013			Anno 2016		
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 2013-2015**

Visto il P.A.P. triennio 2013-2015, preso atto degli obiettivi ivi definiti, si dettaglia quanto segue:

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.

<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>

Gli interventi attuati sono stati finalizzati a porre in essere ogni azione necessaria a "prevenire" il verificarsi sul posto di lavoro di situazioni conflittuali determinate, quali:

- 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.

Detti interventi sono stati realizzati 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 (Determinazione del Responsabile del Servizio n. 88/2013);

- l'accrescimento del ruolo, delle conoscenze e delle competenze
- il monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale ed analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

ESITI POSITIVI:

Detti interventi hanno consentito l'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.

Obiettivo 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>

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 – P.O. – 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;

ESITI POSITIVI:

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 partecipazione, oltre ad una armonizzazione rispetto agli impegni istituzionali.

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

<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>Riqualificare 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>

La riorganizzazione dei servizi, imposta dall'evoluzione normativa nonché dai nuovi sistemi informatici in uso, ha portato inevitabilmente a modificare le modalità operative professionali e relazionali all'intero di uffici, attuando, sempre più, in concreto una sinergia tra settori.

Il cambiamento del ruolo della P.A. ha inevitabilmente imposto al dipendente di acquisire la consapevolezza del proprio nuovo ruolo lavorativo.

L'Ente ha saputo promuovere, nonostante il clima normativo “convulsivo”, un intervento in tale contesto, finalizzato a stimolare, motivare e rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici in tale contesto evolutivo, cercando di operare sulla valorizzazione dei ruoli.

Gli esiti sono stati:

- ottimizzazione dei servizi resi
- definizione di un sistema di collaborazione – condivisione professionale.

ESITI POSITIVI:

Una progressiva riqualificazione e/o effettiva qualificazione di personale rispetto a nuovi adempimenti interessati dalla riorganizzazione, attraverso un sistema volto a stimolare, motivare e rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici in tale contesto evolutivo.

Buttiglieria Alta, 19.01.2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Laura LAURIA

IL PRESIDENTE DELLA C.U.G.
Sandra BASTRENTA