

COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

ALLEGATO "B"

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2016 – 2018**

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

SUL PRESENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016-2018 E' STATO
ESPRESSO PARERE FAVOREVOLE DAI COMPONENTI DELLA CUG IN DATA
2.02.2016 .

Il Presidente della CUG

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)
- esiste attualmente un unico rapporto di lavoro in regime di part-time. 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..

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 2016
DONNE	17
UOMINI	12
TOTALE	29

così suddivisi per le Aree istituite:

	Anno 2016		
AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	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

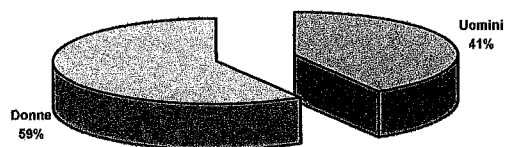
SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/ORARIO DI LAVORO

	Anno 2016		
CATEGORIA	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	6	7	13
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
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

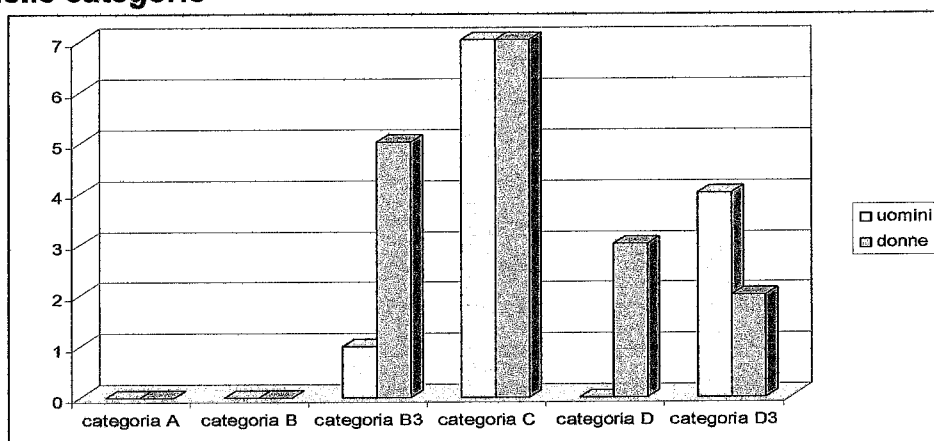
SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/AREA DELLE P.O.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D3	2	4	6

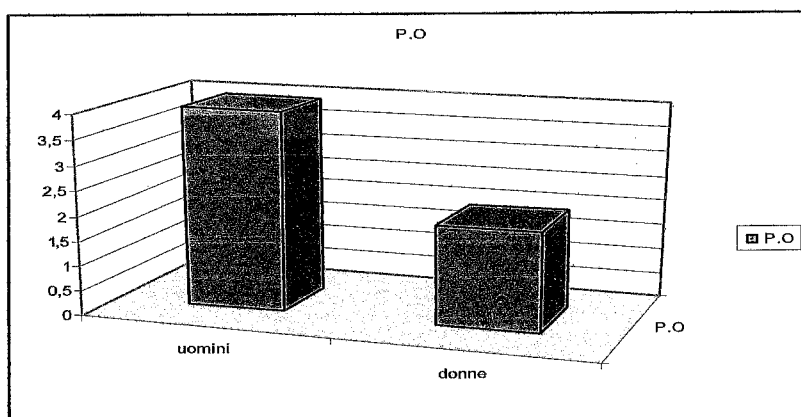
Personale in servizio



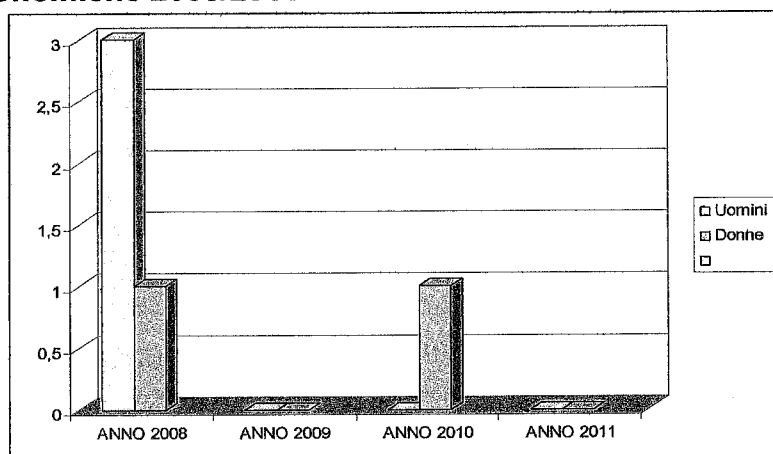
Personale delle categorie



Personale appartenente all'Area delle P.O.



Progressioni Economiche 2008/2011



Art. 2 OBIETTIVI

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

Obiettivo 1: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

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

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Art. 3
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>

1. Verranno programmati incontri di sensibilizzazione e informazione:

- rivolti ai Responsabili di Area operanti negli uffici, sul tema delle pari opportunità.
- rivolti al personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, tramite invio di specifiche comunicazioni.

Verranno progettate iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.

2. Per quanto riguarda i Responsabili di Area operanti nei singoli uffici, il comune tenderà a favorire maggiore condivisione e partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi, nonché ad un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

3. L'obiettivo si propone di individuare e programmare iniziative formative ed informative dirette a fornire a tutti i dipendenti gli 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.

4. Gli interventi non rappresentano di per sé una novità nel panorama dell'attività finora svolta dal Comune di Buttigliera Alta. Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, il Comune di Buttigliera Alta continuerà nella organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione, anche eventualmente in collaborazione con altre istituzioni, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

5. Gli interventi tenderanno, inoltre, 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.

Art. 4
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>

1. 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.

2. 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.

La recente normativa in tema di prevenzione dello stress da lavoro correlato e sicurezza sui luoghi di lavoro introduce esplicitamente la necessità di valutare accanto ai rischi oggettivi anche i rischi di natura psicosociale, sia nella forma diretta (stress lavoro correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze stressogene legate all'esposizione ad altri rischi).

3. 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.

Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro.

4. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

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.

Art. 5 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>

1. 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.

2. 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, anche in sede, in base alle effettive esigenze.

3. 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.

4. In relazione alle esigenze di ogni Servizio, si intende favorire la possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale.

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

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, 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.



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F. 03901620017 - TEL. 0119329340/ 0119329341
FAX 0119329349 – E-mail: segreteria@comune.buttiglieraalta.to.it

UFFICIO PERSONALE

Buttiglieria Alta, 3.02.2016
Trasmessi via mail

Spett.le
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Ufficio della CONSIGLIERA DI PARITA'

C.so Inghilterra n. 7
10138 TORINO
consigliera.parita@cittametropolitana.torino.it

OGGETTO: Trasmissione bozza del Piano delle Azioni Positive (PAP)
triennio 2016 –2018 richiesta parere.

Con la presente si trasmette bozza del Piano delle Azioni Positive (PAP)
predisposto dall'Ente, visionato dal CUG del Comune, relativo al triennio 2016-2018.

Si richiede a codesto organo, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa
in materia, di voler esprimere il parere di competenza.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, l'occasione è gradita per
porgere cordiali saluti.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott.ssa Gabriella CRISTIANO
Firmato digitalmente

All.to: c.s.