

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019-2021

Ai sensi:

- della Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche e in particolare degli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall’art. 21 della legge 183 del 2010;
- del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”,
- così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5, che stabilisce, per la
- Pubblica Amministrazione, l’adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- della Direttiva del 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella Pubblica Amministrazione”;
- del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE;
- della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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”;

Considerato che l’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche) prevedono che ogni Amministrazione Pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 es.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*;

Dato atto che le azioni positive sono da considerarsi:

- misure “temporanee” e “speciali” che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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;

- misure “preferenziali” per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per ottenere la 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;

IL COMUNE DI CASTELLAMONTE

con il presente piano di azioni positive si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, proponendo la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e che nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

L’Ente favorisce 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, con particolare riferimento:

- all’ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all’individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021

AMBITO DI AZIONE:	AMBIENTE DI LAVORO
Obiettivo:	Il Comune di Castellamonte si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
Azioni positive:	- effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivare la ricerca delle soluzioni più adeguate; - monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità; - prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; - adeguare i regolamenti adottati dall’Ente, recependo i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

AMBITO DI AZIONE:	FORMAZIONE
Obiettivo:	Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari per consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
Azioni positive:	offrire uguali possibilità a donne e uomini che lavorano di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; - favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (in considerazione anche di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

AMBITO DI AZIONE:	ORARIO DI LAVORO
Obiettivo:	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azioni positive:	- Sperimentare, ove possibile, nuove forme di flessibilità lavorativa; - migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale); - prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a articolari esigenze familiari e/o personali, debitamente motivate.

AMBITO DI AZIONE:	SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ
Obiettivo:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.
Azioni positive:	utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere.

AMBITO DI AZIONE:	INFORMAZIONE
Obiettivo:	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
Azioni positive:	- programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità e pubblicare il presente Piano sul sito internet del Comune; - curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e informare i dipendenti sulle novità legislative introdotte, predisponendo eventualmente apposite circolari; - informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità e del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza e prevede, eventualmente, il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia comunale.

Fotografia del personale al 31/12/2018

Il Comune di Castellamonte, dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Dipendenti in servizio a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2018

Lavoratori		Tempo indeterminato	Tempo determinato
Uomini	16	16	0
Donne	24	24	0
Totale	40	40	0

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto il numero di lavoratrici donne è superiore a quello di lavoratori uomini di n. 8 unità.

Dipendenti a tempo indeterminato pieno e parziale suddivisi per Settore

Lavoratori		Servizio Finanziario	Servizi Amministrativi	Servizi al Cittadino	Servizio Tecnico-Manutentivo	Polizia Municipale
Uomini	16	1	2	2	6	5
Donne	24	5	9	5	4	1
Totale	40	6	11	7	10	6

Dipendenti a tempo pieno e indeterminato, suddivisi per categorie

Lavoratori		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Uomini	16	0	4	6	6
Donne	24	0	8	9	7
Totale	40	0	12	15	13

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line del Comune di Castellamonte, sul sito internet istituzionale e sarà affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Per rendere il presente Piano dinamico ed effettivamente efficace, durante il periodo della sua vigenza, saranno raccolti ad integrazione, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali, e dell'Amministrazione comunale.