



REGIONE PIEMONTE
PROVINCIA DI TORINO

COMUNE DI
CASALBORGONE

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2016-2018

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Nel corso del triennio appena trascorso non è stato possibile realizzare tutto quanto previsto nel Piano Azioni Positive. Pertanto, partendo da questa esperienza, con il nuovo Piano si intende individuare obiettivi ed azioni che possano essere effettivamente realizzati.

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.

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".

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.

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 la funzione 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Casalborgone armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI ED AZIONI

1. Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità

a) Quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta i seguenti dati:

Lavoratori	Dirigenti	Categ. D in Posizione Organizzativa	Categ. C	Categ. B	Categ. A	Totale
Donne			2	1		3
Uomini			1	1		2
Totale			3	2		5

b) Personale disaggregato per genere e servizio di appartenenza

Servizio	Donne	Uomini	Totale
Servizio Amministrativo	3	0	3
Servizio Finanziario e Tributi			
Servizio Tecnico Lavori Pubblici ed Edilizia Privata	0	2	2
TOTALE	3	2	5

c) Personale disaggregato per genere e posizione economica all'interno della categoria di appartenenza

Sesso	B3	C2	C3	Dir.
FEMMINE	1	2	0	0
MASCHI	1	0	1	0

d) Personale disaggregato per grado di istruzione, genere, categoria di appartenenza

Sesso	Titolo di studio	B3	C2	C3	Dir.
f	Licenza elementare				/
	Licenza media inferiore o professionale				/
	Diploma media superiore	1			/
	Laurea		2		/
	TOTALE	1	2	0	/

Sesso	Titolo di studio	B3	C2	C3	Dir.
m	Licenza elementare				/
	Licenza media inferiore o professionale				/
	Diploma media superiore	1		1	/
	Laurea				/
	TOTALE	1	0	1	/

Obiettivo 2: Politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

A seguito delle modifiche legislative intervenute (art. 73 del D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008) la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale non è più acquisita in maniera automatica entro determinate percentuali, come precedentemente previsto dalla normativa contrattuale, ma è assoggettata alla discrezionalità dell'amministrazione. È, inoltre, innegabile che il pesante blocco alle assunzioni derivante dalle leggi finanziarie rende sempre più difficoltoso l'utilizzo del part time, soprattutto negli Enti di modeste dimensioni.

Partendo da tale quadro normativo e dal regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi, in cui è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'intento di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, il Comune promuove le seguenti AZIONI:

1. assicura risposta tempestiva alle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti
2. prevede orari ad personam, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, laddove possano esistere problematiche legate alla concessione del part time o per particolari necessità di tipo familiare o personale, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare
3. assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Partendo dall'esistente e cioè dall'impossibilità per le pubbliche Amministrazioni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 e n. 125/91, e dalla non esistenza di posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne, il Comune promuove le seguenti AZIONI:

1. presenza nelle commissioni di concorso e selezione di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
2. in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata
3. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per

l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo 4: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende dotarsi di organismi e strumenti di attuazione delle azioni previste nel Piano, di previsione e proposta di nuovi interventi e di elaborazione dei futuri Piani triennali di Azioni Positive.

AZIONI

1. Costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, come normato dalla Legge 183/2010, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti delle amministrazioni comunali. Il Comitato è nominato con decreto del Sindaco, che provvederà altresì a designarne il presidente scelto tra i rappresentanti dell'Amministrazione comunale.

Il Comitato Unico di Garanzia avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica, dovrà contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori

2. Predisposizione codice condotta contro le molestie sessuali ed il fenomeno del mobbing.

Obiettivo 5: Formazione

Sviluppare la conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e mobbing.

DURATA DEL PIANO E NORME FINALI

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio informatico del Comune, sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione dedicata alle pari opportunità.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.