

# PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI PIOSSASCO

(Articolo 48 D.Lgs. 198/06)



## INTRODUZIONE

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 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.

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

Il Comune di Piovascote è un'amministrazione sensibile alle tematiche di pari opportunità: la promozione della cultura di pari opportunità è infatti parte integrante e sostanziale della sua azione amministrativa; le lavoratrici rappresentano la maggioranza, pertanto, nella gestione del personale, sono necessarie un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere parità, rispetto e valorizzazione delle differenze.

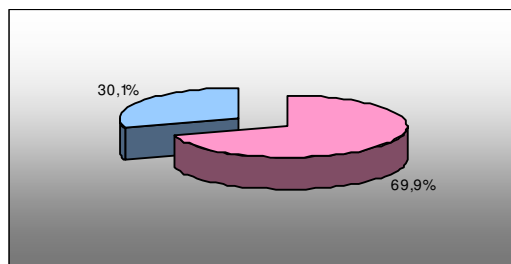
Anche sul territorio, nel corso degli anni, sono già stati attivati progetti rivolti a promuovere la cultura delle pari opportunità ("Sportello Donna", adesione al progetto dell'Associazione Telefono Rosa "Vicino a TE", iniziative in occasione dell'8 marzo – Festa delle Donne ed in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne etc).

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 avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## PREMESSA

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (ottobre 2008), presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	%
TOTALE	73	100
DONNE	51	69,9
UOMINI	22	30,1



**N.B.:** nel numero totale dei dipendenti sono compresi anche i Dirigenti (3)

SETTORE/AREA	Uomini	Donne	Totale
Direzione Generale	5	18	23
Dipartimento servizi alla Persona	2	22	24
Dipartimento servizi al Territorio	15	11	26
TOTALE	22	51	73

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

**Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:**

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
A1	/	/
A2	/	/
A3	/	/
A4	/	/
A5	/	/
B1	/	/
B2	/	1
B3	3	7
B4	/	4
B5	/	/
B6	1	/
C1	3	7
C2	1	6
C3	6	2
C4	/	6
C5	/	3
D1	2	8
D2	1	/
D3	/	2
D4	3	3
D5	/	1
DIRIGENTI	2	1
TOTALE	22	51

Posizioni organizzative:

<b>SETTORE/AREA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>Direzione Generale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Dipartimento servizi alla Persona</b>	<b>/</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Dipartimento servizi al</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

<b>Territorio</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

---

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:**

<b>Categoria D</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	6	13	19
Posti di ruolo a part-time	/	1	1
<b>Categoria C</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	10	18	28
Posti di ruolo a part-time	/	6	6
<b>Categoria B</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	4	9	13
Posti di ruolo a part-time	/	3	3
<b>Categoria A</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	/	/	/
Posti di ruolo a part-time	/	/	/

**N.B.:** non sono stati conteggiati i Dirigenti (3)

---

**Specifiche contratti atipici 2008**

<b>Forme di lavoro</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Job sharing	/	/	/
Telelavoro	/	/	/
Co.Co.Co.	/	/	/
Co.Co.Pro.	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

---

## Art. 1

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di PIOSSASCO intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## Art. 2

### **OBIETTIVO 1**

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

Il Comune di PIOSSASCO si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5 ottobre 2001, ad adottare con proprio atto il Codice di comportamento relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Il Comune si impegna altresì a costituire il Comitato di pari opportunità, anche in forma associata con altri Comuni ed Enti del territorio che, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

## Art. 3

### **OBIETTIVO 2**

#### **Ambito di azione: assunzioni**

Il Comune di PIOSSASCO procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77, n. 125/91 e D. Lgs. n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

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.

#### Art. 4

### **OBIETTIVO 2**

#### **Ambito di azione: assegnazione del posto**

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti e delle dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### Art. 5

### **OBIETTIVO 3**

#### **Ambito di azione: formazione**

Il Comune di PIOSSASCO 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, 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.

Il Comune si impegna a favorire la partecipazione dei dipendenti comunali a convegni e congressi sulle pari opportunità ed eventualmente ad inserire nel piano di formazione un modulo sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

#### Art. 6

### **OBIETTIVO 4**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

Il Comune di PIOSSASCO favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche; in particolare l'Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata da recuperare in uscita.

Il Comune garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

#### Art. 7

##### **OBIETTIVO 5**

##### **Ambito di azione: informazione e comunicazione**

Il Comune di PIOSSASCO si impegna a raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.).

Il Comune si impegna a diffondere internamente le informazioni ed i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet e intranet).

#### Art. 8

##### **DURATA DEL PIANO – VERIFICA DELL'ATTUAZIONE**

Il presente piano ha durata triennale (2009/2011).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso l'Ufficio pari opportunità - Dipartimento Servizi alla Persona pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato ed efficace aggiornamento.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet e ne viene data copia a tutti i/le dipendenti.

Verifica dell'attuazione del P.A.P.: allo scopo di verificare periodicamente lo stato di attuazione del presente Piano si prevede di:

- a. promuovere in tutti gli uffici una fase di **analisi degli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità** per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche;
- b. promuovere **indagini specifiche** mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente, su proposta del costituendo Comitato per le Pari Opportunità, con l'ausilio delle dotazioni strumentali e umane dell'Ufficio Personale.

#### Art. 9

##### **RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57).

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.