



COMUNE DI CASELETTE Città Metropolitana di Torino

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

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".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Caselette, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in

materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto:

Analisi dati del personale

Allo stato attuale, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la ripartizione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 9
DONNE N. 5
UOMINI N. 4

Così ripartiti per Area:

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|----------|----------|----------|
| Area Amministrativa Economico Finanziaria/Tributi | 2 | 4 | 6 |
| Area Tecnica e Tecnico/Manutentiva | 2 | 1 | 4 |
| TOTALE | 4 | 5 | 9 |

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

| | UOMINI | DONNE |
|---------------------------|----------|----------|
| B | 1 | == |
| C | == | 5 |
| D posizione organizzativa | 2 | |
| D | 1 | |
| TOTALE | 4 | 5 |

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------------------------------|----------|----------|----------|
| CATEGORIA D | | | |
| Posti a ruolo a tempo pieno | 3 | == | 3 |
| Posti a ruolo a part-time | == | == | == |
| CATEGORIA C | | | |
| Posti a ruolo a tempo pieno | == | 5 | 5 |
| Posti a ruolo a part-time/convenzione | == | == | == |
| CATEGORIA B | | | |
| Posti a ruolo a tempo pieno | 1 | == | 1 |
| Posti a ruolo a part-time | == | == | == |
| TOTALE | 4 | 5 | 9 |

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.

Art. 1 – OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **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.

Art. 2 - AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Caselette si impegna a fare sì che non si verifichino 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.

Art. 3 - AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Caselette si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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 un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Caselette si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Caselette valorizza attitudini e

capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4 - AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

1. I corsi di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di poterli frequentare. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5 - AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Caselette favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti, quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. (art. 1 comma 58 I L. 23.12.1996 n 662 - come modificato dall'art. 73 D.L. 25.06.2008 n. 112 conv. in L. 06.08.2008 n 133 - e s.m.i.).

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla

genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita armonizzandole con le esigenze d'ufficio.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio di gestione del personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro

Art. 6 – DURATA

Il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) ha durata triennale per il triennio 2018/2020.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio virtuale on-line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e distribuito a tutti i dipendenti.

NOTA INTRODUTTIVA

Il Parlamento, con legge 28 novembre 2005, n. 246, diede delega al governo per l'assunzione di un decreto legislativo finalizzato al *riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.*

L'adozione del Piano delle Azioni Positive - previsto all'art. 48 del Decreto Legislativo approvato e poi emanato in attuazione della detta delega -, era uno strumento già presente nel nostro ordinamento, contemplato, precisamente, dall'art. 7 comma 5 del D. Lgs. 23.05.2000 n 196 e soltanto ricompreso nel nuovo testo normativo per motivi compilativi e di riordino.

Tuttavia, sono occorsi alcuni anni perché la cultura delle amministrazioni pubbliche recepisce, nel proprio orizzonte programmatico, l'assunzione dell'atto, da assumersi periodicamente, finalizzato a *promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

Ad alcuni anni di distanza dalle prime concrete applicazioni delle norme suddette ed in occasione del rinnovo, per questa Amministrazione comunale, del Piano delle Azioni Positive dopo la sua scadenza triennale, si ritiene di formulare le seguenti considerazioni.

Il Comune di Caselette ha una equilibrata presenza di genere tra i dipendenti: ad oggi, sono 5 uomini e cinque donne. La distribuzione tra le mansioni e le categorie di inserimento segnala tuttavia alcune peculiarità. La figura in categoria "B", afferente al settore tecnico manutentivo, risulta maschile: tradizionalmente (ed anche per oggettive maggiori attitudini di carattere fisico), tali ruoli sono (non già esclusivamente ma) prevalentemente maschili. Le figure di categoria intermedia ("C"), in numero di cinque, sono tutte femminili, mentre i ruoli in categoria apicale (n 3 in "D") sono coperti da maschi.

Si può dedurre che, in concreto, le donne abbiano consistenza e ruoli non marginali in questa realtà lavorativa. E' altrettanto vero, d'altra parte, che non vi sia alcuna figura apicale di sesso femminile.

Data l'estrema rigidità della struttura del personale e dell'attuale regime di programmazione della relativa spesa, data anche l'esiguità della sua consistenza, non essendo disponibili altri posti apicali resi vacanti per qualsivoglia ragione, né essendo programmata (o programmabile per cause prevedibili) la sostituzione delle figure di categoria "D" a breve termine, non è posto alcuno strumento concreto, nel breve periodo, per la promozione a ruoli apicali di figure femminili.

È invece garantito, in concreto, l'accesso non discriminato ad eventi ed occasioni di formazione professionale (piuttosto è tutto il personale, indifferentemente, ad incontrare, in questo ambito, altri ostacoli, recati da inopinati limiti - assunti in chiave di spending review - che, sclerotizzando la spesa per la formazione e l'aggiornamento su dati storici, impediscono di fatto una corretta e virtuosa dinamica di impiego di risorse adeguata alle reali necessità) ed agli strumenti di conciliazione del tempo - lavoro e famiglia; mentre il personale assunto in occasione dei reclutamenti di più recente svolgimento è prevalentemente di sesso femminile.

Similmente ad altre realtà comunali, laddove non vi siano condotte contrarie allo spirito della promozione delle pari opportunità sul lavoro né oggettive distorsioni cui sia doveroso e possibile

ovviare, il piano, per il prossimo triennio, si ripropone nello stesso tenore letterale di quello, venuto a scadere.

L'attività del Comitato comunale per le Pari Opportunità, regolarmente insediato, può funzionare al meglio delle sue potenzialità a sorvegliare che non sia recato alcun *vulnus* al principio di parità di genere nelle concrete occasioni in cui questo si dispiega.