



***CITTÀ DI CANALE***

***PROVINCIA DI CUNEO***

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2016/2018**

---

## **PREMESSA**

L'art. 48 del D.Lgs. 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" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

## **FONTI NORMATIVE**

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 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";
- il DPR 9 maggio 1994 n° 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n° 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n° 173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;

Il Comune di Canale, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad 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, individuando quanto di seguito esposto.

### **Analisi dati del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>CATEGORIA D</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>CATEGORIA C</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>CATEGORIA B</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>CATEGORIA A</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Così suddivisi per Settore

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Settore Segreteria</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Settore Socioassistenziale, turismo cultura e manifestazioni</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Settore Demografico</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Settore Finanziario/tributi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Settore Edilizia Privata</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>Settore LLPP</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Settore Polizia Municipale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

### **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1** Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**Obiettivo 2** Garantire il rispetto delle pari opportunità

**Obiettivo 3** Promuovere il benessere organizzativo

## **Obiettivo 1 Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Il Comune di Canale, in coerenza e continuità con i piani triennali precedenti, si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di *mobbing* nonché atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

Con D.G.C. n. 102 del 4/9/2013 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di “Pari Opportunità” e di “Mobbing”

A tal proposito si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le **AZIONI POSITIVE** da intraprendere:

- realizzare una campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere
- favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro in contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;

## **Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità**

Il Comune si impegna ad assicurare il rispetto delle pari opportunità tra i dipendenti .

A tal proposito si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le **AZIONI POSITIVE** da intraprendere:

- promuovere e favorire la possibilità di concordare con il Responsabile del personale e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, nell’ambito dell’orario di servizio e nel rispetto dell’obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali,
- elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste dalla legge per i neo papà e le neo mamme;
- indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze
- previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più “anziani” (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

### **Obiettivo 3 Promuovere il benessere organizzativo**

Il Comune di Canale favorisce l'adozione di politiche atte a favorire il benessere dei dipendenti

A tal proposito si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le **AZIONI POSITIVE** da intraprendere:

- predisposizione di proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse;
- elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- favorire lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;

### **DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2016/2018)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente .