



CITTÀ DI CANALE

PROVINCIA DI CUNEO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2017/2019

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.

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;

Analisi dati del Personale

Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Amministrazione:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D	3	1	4
CATEGORIA C	5	6	11
CATEGORIA B	1	0	1
CATEGORIA A	3	0	3

Così suddivisi per Settore

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria	0	1	1
Settore Socioassistenziale, turismo cultura e manifestazioni	0	1	1
Settore Demografico	1	1	2
Settore Finanziario/tributi	1	2	3
Settore Edilizia Privata	6	1	7
Settore LLPP	1	0	1
Settore Polizia Municipale	3	1	4

OBIETTIVI

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

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

Obiettivo 2 Sostegno e promozione delle pari opportunità

Obiettivo 3 Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che , ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Obiettivo 1 Contrasto di 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:

- azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente
- sensibilizzazione RSU e RLS sul tema della violenza di genere

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Obiettivo 2 Sostegno e promozione 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

- Prevenire e contrastare le cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o orientamento sessuale)
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia

Obiettivo 3 Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che , ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata

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:

- Part time rivedibile: studio di fattibilità finalizzato alla possibilità, per le nuove richieste, di concedere al part time anche attraverso l'introduzione di part time definiti temporalmente e/o rivedibili negli anni. Per offrire l'opportunità di accedere al part time ad altre/i dipendenti si propone di concederlo a tempo definito (es. 3 anni), alla scadenza, in caso di ulteriori richieste non concesse nel Servizio, potrà proseguire solo dopo aver verificato la permanenza delle condizioni per cui è stato richiesto

- Congedo di paternità': Studio di fattibilità per estendere il congedo di paternità (2 giorni) anche ai dipendenti pubblici per favorire la condivisione del lavoro di cura

- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente) Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.
Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

- Gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull' handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita);

DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2017/2019)

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