



CITTÀ DI CANALE

PROVINCIA DI CUNEO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2018/2020

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;

Al pari del precedente, il presente Piano è articolato in due parti:

- 1) una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano.
- 2) una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per la generalità dei dipendenti con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

1) 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	2	1	3
Categoria C	5	6	11
Categoria B	1	0	1
Categoria A	3	0	3
TOTALE	11	7	18

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	5	1	6
Settore LLPP	1	0	1
Settore Polizia Municipale	3	1	4

2) OBIETTIVI

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

Obiettivo 1 Rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro

Obiettivo 2 Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Obiettivo 3 Affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità

Obiettivo 1 Favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi

Il Comune di Canale, in coerenza e continuità con i piani triennali precedenti, si impegna a favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore ai 2/3

Ambiti di azione:

- Costituire le commissioni di concorso costituite in conformità a quanto disposto dall'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001
- Motivare la scelta di un candidato di sesso maschile in occasione di assunzione e/o promozione a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale in caso di candidati di sesso diversi
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere
- Promuovere l'occupazione femminile
- Non prevedere in dotazione organica dell'ente dei posti che siano prerogativa di soli uomini o solo donne

Obiettivo 2 Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Il Comune si impegna a favorire politiche volte alla conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare.

Ambiti di azione:

- Sperimentare di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle diverse esigenze personali e di servizio
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni particolari di disagio (es. necessità di assistenza a disabili, anziani ecc)
- Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

A tal fine, il responsabile del settore di riferimento cui è assegnato il lavoratore, insieme al responsabile del Servizio Personale, valuteranno, nei limiti della compatibilità con le esigenze di servizio forme particolari di flessibilità oraria, nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali rappresentate dal lavoratore e debitamente motivate.

Obiettivo 3 Affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità

Il Comune di Canale ha sempre prestato attenzione all'effettiva diffusione paritaria delle opportunità

Ambiti di azione:

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, senza discriminazione di genere e considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia

In particolare si dovrà tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Dovrà, pertanto, essere valutata la possibilità di rendere i corsi formativi accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o che lavorano part-time

DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020)

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

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.

Compatibilmente con le risorse umane disponibili e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, il servizio personale dell'ente annualmente comunicherà alla CUG lo stato di attuazione del presente piano.