

***CITTÀ DI CANALE***  
***PROVINCIA DI CUNEO***

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2012/2014**

---

## 1 PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Canale adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo 196/2000

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Decreto 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art 47 c1 della L 17 maggio 1999, n 144" all'art. 7, comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'art 1 comma 2 lett c), d) e) indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete e integrate che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente e nel territorio provinciale.

In particolare l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente, quale il Comune, che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assuma come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Il Comune ha dimostrato particolare sensibilità attuando negli anni una politica attenta alle tematiche di pari opportunità.

Attualmente l'organico di fatto dell'ente vede nei 21 posti coperti in pianta organica 8 posti ricoperti da personale femminile

| <b>CATEGORIA</b>   | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
|--------------------|---------------|--------------|---------------|
| <b>CATEGORIA D</b> | <b>3</b>      | <b>2</b>     | <b>5</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>      |

## **2 RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Art 1 e seguenti Legge n. 125/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro"
- Art 7 D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Art. 48 D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246"
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

## **3 OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente Piano si pone come obiettivi quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- costituzione del Comitato Pari Opportunità
- predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali

Nonché di favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (asili nido, flessibilità orario, disciplina part-time ecc)

#### **4 LE AZIONI DEL PIANO**

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P) del Comune si inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove" iniziative a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente da un lato "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e dall'altro "percorsi di pari opportunità"

In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito esposte le linee guida del Piano Triennale 2012/2014 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione del Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni

#### **COMITATO PARI OPPORTUNITA'**

Nel corso del triennio 2012/2014 il Comune intende costituire il Comitato Pari Opportunità previa consultazione del proprio CCNL di categoria e con il coinvolgimento delle RSU e dell'Amministrazione stessa.

La composizione del comitato sarà disciplinata nell'ambito del Regolamento di organizzazione interno dell'Ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento

#### **CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI ED IL MOBBING**

Il principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati e discriminatori a connotazione sessuale diviene oggetto della raccomandazione n 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'azione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna ad adottare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

#### **5 OSSERVATORIO PERMANENTE**

L'Osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità

## **Obiettivi dell'azione**

- produrre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità
- individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle riduzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità
- sviluppare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche
- monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

## **Azioni positive**

In questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una maggior ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre, ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato (orario flessibile, part time ecc) e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre eventuali richieste di mobilità intercompartimentale che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia.
- 3) Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera
- 4) Garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare
- 5) Nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che ultimamente hanno visto una buona partecipazione del personale femminile

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli Enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione

## **6 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

In tale ambito particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare

L'organizzazione del lavoro deve inoltre essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze tra uomini e donne, considerate come fattore di qualità e non come limite all'azione amministrativa. Una diversa organizzazione del lavoro, che valorizzi l'apporto delle differenti competenze di entrambi i generi che si preoccupa di introdurre strumenti di flessibilità per i lavoratori e le lavoratrici che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare esige un cambiamento di tipo culturale, per realizzare il quale la formazione del personale diventa uno strumento strategico indispensabile

## **7 IL MONITORAGGIO**

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2012/2014 per dare concreta attuazione ai principi di parità

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

## **8 TEMPI DI ATTUAZIONE**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2012/2014 tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità saranno le prime ad essere applicate in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni

## **9 LE RISORSE DEDICATE**

Per dar corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne

## **10 DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2012/2014)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.