



barone
Canavese

COMUNE DI BARONE C.SE

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Comunale, 1 - 10010 Barone Canavese

TEL e FAX. 011/9898025

E-mail: info@comune.barone.to.it

ALLEGATO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022/2024

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA: ART. 48

FONTI NORMATIVE

- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n° 246”;
- Il D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267: “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;
- Il D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La legge 10 aprile 1991 n° 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n° 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta Europa.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n° 903 del 1997 alla parità sostanziale della legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- L’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- L’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile; Il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- L’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198, all’art. 48, prevede che: “ *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità, ovvero il Comitato per le Pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di 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), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi....omissis....I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*”.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs n° 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2022/2024.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della legge n° 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate". A tal fine, il Piano deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile" in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO AL 01/01/2022

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici:

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
1	0	1

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
1	0	1

Cat. D

Uomini	Donne	Totale
0	1	1

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di Settore cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000:

Uomini	Donne	Totale
0	1	1

Segretario comunale:

Uomini	Donne	Totale
1 (in convenzione)	0	1

Quadro complessivo:

Uomini	Donne	Totale
3 (di cui 1 in convenzione)	1	4

Si evidenzia altresì che la responsabilità del servizio tecnico è attualmente affidato a personale a scavalco dipendente di altro ente per 6 ore settimanali; tale personale è di genere femminile. Premettendo l'assoluta rigidità delle politiche di personale in enti di queste dimensioni, si evidenzia tuttavia che le due posizioni di responsabilità sono entrambe assegnate a dipendenti donne permettendo pertanto l'riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n°198/2006.

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Barone Canavese di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla legge n. 903 del 9/12/1977:

“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”, alla legge n° 125 del 10/04/1991: *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”* e del Decreto legislativo n°196 del 23/05/2000: *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17/05/1999 n° 144”*.

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno con il presente P.A.P – come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lvo. 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Le Commissioni concorso sono composte tenendo conto degli obblighi legislativi sulla equa partecipazione di entrambi i generi.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

Azione	2
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione
Obiettivo	Favorire l'inserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor prima, favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

Azione	3
Titolo	Monte delle ore
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro
Descrizione intervento	In presenza di particolari esigenze dovuta a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità

Azione	4
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie
Obiettivo	Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia
Descrizione intervento	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze delle donne lavoratrici, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qual volta se ne presenti l'occasione

DURATA DEL PIANO

Il presente piano è un allegato del PIAO Piano integrato di attività e organizzazione ed ha durata triennale 2022 - 2024.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà inoltrato alle OO.SS.SS.