

**COMUNE DI
CASTIGLIONE TINELLA**
Provincia di Cuneo

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
P.A.P.**

TRIENNIO 2017/2019

PREMESSA.

Riferimenti normativi

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo 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*” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e 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.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

MONITORAGGIO DELL’ORGANICO.

Il personale attualmente in servizio, oltre al Segretario comunale, è di n. 6 unità

Personale del Comune di Castiglione Tinella al 31.10.2016 a tempo indeterminato

genere	Cat. D GIURIDICA	CAT. C GIURIDICA	CAT B1 GIURIDICO	TOTALE
DONNE	1	3		4
UOMINI	0	0	2	2
TOTALE				6

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs n.198/2006, al momento infatti non sussistono condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene alla presenza femminile negli organi elettivi comunali, si registra invece la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile essendoci in Consiglio comunale n. 2 consiglieri donne a fronte di 7 uomini.

Le azioni che nel triennio si intende intraprendere sono le seguenti:

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Numero azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Favorire la conciliazione fra la vita privata e quella professionale ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione	Disponibilità a sperimentare tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	2
Titolo	Promozione della cultura del genere
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Sensibilizzare i lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento per la struttura.
Descrizione	Utilizzo di un linguaggio di genere che privilegi l'utilizzo di vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere quando si debba far riferimento a collettività miste . Pubblicazione e diffusione del Piano.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	3
Titolo	Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sottorappresentate.
Descrizione	Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e delle selezioni. Esame attento dei bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Assicurare anche tramite le modifiche di disposizioni regolamentari dell'ente la presenza di entrambi i generi negli organismi collegiali (nucleo di valutazione , commissioni varie).
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	4
Titolo	Formazione
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione di aggiornamento e di qualificazione professionale.
Descrizione	Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale, adottando ove possibile modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici (corsi di mezza giornata). Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	5
Titolo	Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.
Descrizione	Divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

DURATA

Il presente Piano delle azioni positive ha durata triennale, per il triennio 2017/2019. Le azioni delineate potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

PUBBLICITA'

Il presente Piano delle azioni positive sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente, unitamente alla deliberazione dell'organo esecutivo che lo approva, ed inserito sul sito internet istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".