



COMUNE DI RUFFIA

Provincia di Cuneo

Via Vittorio Veneto n. 22 - 12030 Ruffia (CN) - Telefono: 0172.373207 Fax: 0172.388900

C.F. 85001410043 - P.Iva: 01772970040

E-mail: ruffia@reteunitaria.piemonte.it E-mail certificata: ruffia@postemailcertificata.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Approvato con deliberazione di G.C. n. 42 del 14.12.2016

Triennio 2017 – 2019

1. Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di opportunità nelle politiche, il Comune di Ruffia, va ad inserire la presente proposta di definizione e approvazione del Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo 196/2000.

La Legge 125/1991 e i Decreti Legislativi 29/1993 e 196/2000 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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, comma 1 della legge 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 tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune di Ruffia 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 è il Comune, che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come “valore” nella propria pianificazione strategica e nell'attività di coordinamento a sostegno degli Enti Locali del proprio territorio, conformemente al dettato del Decreto Legislativo 267/2000.

2. Le Azioni del Piano

Il Piano di Azioni Positive (PAP) del Comune di Ruffia si inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove iniziative" volte 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" ingegnerizzabili e trasferibili al sistema degli Enti Locali che fanno riferimento al Comune stesso.

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del Piano Triennale 2017-2019 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune si impegna a prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal 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.

1. Comitato Pari Opportunità (C.P.O.) e Comitato per il mobbing e molestie sessuali

✓ *Riferimenti normativi*

- C.C.N.L.
- D.Lgs 11.04.2006 n. 198 art. 48 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"
- D.P.R. 13.05.1987 n. 268 "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relativo al comparto del personale degli Enti Locali" sez. 7 "Pari opportunità".

La costituzione del Comitato di pari Opportunità nell'Ente è il primo passo per la realizzazione delle politiche di Pari Opportunità. Il CPO è un organismo misto e paritetico.

✓ *Costituzione*

Consultare il proprio C.C.N.L. di categoria, coinvolgere le RSU e l'Amministrazione. Il comitato è presieduto da un rappresentante dell'amministrazione, e costituito da un componente designato da ciascuna delle R.S.U. e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Fra i componenti sono da prevedersi una figura di presidenza e una di segreteria per la verbalizzazione. Il CPO rimane in carica per la durata del PAP e si riunisce periodicamente. Deve essere redatto un regolamento che precisi i compiti e le modalità di funzionamento.

I compiti del comitato:

- presidio contro le discriminazioni dirette ed indirette;
- sensibilizzazione sulle pari opportunità;
- informazioni sulle normative che riguardano le lavoratrici;
- ricerche sulla condizione delle lavoratrici;
- raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

- formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della L. 125/91;
- analisi dei percorsi di carriera della dirigenza di prima e di seconda fascia nella P.A.

L'ente assicura, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del CPO.

2. Codice di Condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o 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'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna a redigere ed adottare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A garanzia di imparzialità il CPO individua e nomina, la figura della Consigliera di Fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

3. Osservatorio permanente

L'osservatorio permanente 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*

Introdurre 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 soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità;

Mappare 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;

4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

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

- salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro ad esempio l'introduzione del telelavoro che potrebbe favorire l'accesso al mercato del lavoro in modo particolare a donne e disabili;
- sensibilizzare la dirigenza sull'utilizzo del part-time e la flessibilità come formule da integrare/introdurre nell'organizzazione del lavoro al fine consolidare e potenziare l'efficienza del servizio erogato agli utenti finali, rispondendo parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con responsabilità famigliari.

5. Formazione e aggiornamento

- Definizione di moduli formativi sulle tematiche di genere/pari opportunità, mobbing da inserire nei corsi di aggiornamento al personale; così come stabilito dalla legge 1% del budget relativo al personale deve essere utilizzato per la formazione e il 30% dei corsi deve vertere su tematiche di genere;
- Promuovere la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione al fine di favorire la presenza femminile.

6. Comunicazione, Trasferibilità e Coordinamento

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

In un'ottica di mainstreaming orizzontale, ampia parte delle attività di informazione avrà come destinatari diretti, da un lato, le parti sociali, dall'altro, gli/le stessi/e dipendenti dell'Amministrazione, che potranno in questo modo essere sensibilizzati/e e coinvolti/e nelle iniziative promosse e tendenti a garantire loro maggiore equità retributiva, di carriera e di conciliazione.

L'azione di informazione e divulgazione, inoltre, risulterà funzionale anche all'avvio da parte di altre Amministrazioni Locali di azioni di sperimentazione delle buone prassi presentate, applicando in tal modo il principio della trasferibilità e perseguendo una riduzione dei costi.

La diffusione delle attività, delle opportunità e dei diritti delle lavoratrici offerte dalle norme sulle pari opportunità sarà garantita da interventi di diffusione attraverso seminari informativi periodici rivolti sia ai/alle dipendenti dell'Ente, sia a rappresentanti e personale di altri Enti Locali, aziende pubbliche e private e partenariato sociale.

La diffusione dovrà incoraggiare non solo l'equità, ma anche la modernizzazione dell'Ente in un'ottica di pari opportunità.

Infine, con l'obiettivo di coordinare gli interventi sul territorio per aumentare l'efficacia delle iniziative proposte dai diversi Enti territoriali, il Comune promuoverà azioni di coordinamento delle attività sul tema delle parità prestando la propria collaborazione nella implementazione e diffusione delle iniziative. Tali attività saranno svolte in collaborazione con le Istituzioni di parità e ricorrendo ad eventuali finanziamenti che a questo obiettivo siano dedicati.

7. Il Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2017-2019 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.

Come strumento metodologico verrà adottato il documento V.I.S.P.O. del Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, che costituirà riferimento strategico da due punti di vista:

- per il mantenimento costante di una prospettiva di genere, che si esplicherà nell'impegno per un'azione positiva che non si limiti alla realizzazione di indicazioni normative, ma tenga realmente conto delle esigenze e delle sensibilità specifiche delle donne coinvolte;
- per la verifica dell'impatto di genere promosso dal Piano, sulla base degli indicatori V.I.S.P.O. (miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne, miglioramento dell'accesso delle donne alla formazione e al mercato del lavoro, miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura, promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche), al fine di perseguire l'effettiva valorizzazione della componente femminile sia dell'Amministrazione Provinciale, che della popolazione del territorio di riferimento.

8. I tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2017-2019; tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi. È opportuno sottolineare che tale diluizione nel tempo dovrà riferirsi al completo conseguimento dei risultati previsti nel Piano e non già all'avvio delle singole azioni.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per la creazioni di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

9. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune di Ruffia metterà a disposizione le necessarie risorse 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.