

UNIONE DEI COMUNI
“TERRE DELLA PIANURA”
(PROVINCIA DI CUNEO)

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- **D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità”
- **Direttiva** del Parlamento e del Consiglio Europeo **2006/54/CE del 05.07.2006** riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità**, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, (collegato al lavoro) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.
- **Direttiva** della Presidenza del Consiglio dei Ministri **4 marzo 2011** *concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;*
- **Legge n. 124 del 07 agosto 2015** “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- **Legge 22.05.2017 n. 81** “misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”;
- **Direttiva n. 3/2017** della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile;
- **Direttiva** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità **n. 2 del 26 giugno 2019** che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 sopra citata.

Premessa

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021 - 2023 in coerenza e continuità con il precedente.

Le azioni positive sono misure temporali speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Con il presente Piano Azioni Positive l’Unione dei Comuni “Terre della pianura” intende continuare a favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di

sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. al rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
2. al rispetto delle pari opportunità nello sviluppo delle carriere e della professionalità;
3. a promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento;
4. agli orari di lavoro;
5. a garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
6. alla promozione del C.U.G.
7. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

ANALISI DI CONTESTO

DIPENDENTI DI RUOLO AL 01.01.2021 N. 20

CATEGORIA	TOTALE	UOMINI	DONNE
Categoria D	5	3	2
Categoria C	14	11	3
Categoria B (accesso B3)	1	1	0
TOTALE	20	15	5
PERCENTUALE		75%	25%

Dal prospetto si evince una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile. La motivazione è data dal fatto che l'Unione ha come personale proprio le sole aree di vigilanza e di protezione civile, che per la tipologia dei servizi erogati (con orari soggetti a turnazione e reperibilità) e le mansioni connesse è tradizionalmente meno "appetibile" dalle donne.

DIPENDENTI DI RUOLO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AL 01.01.2021

CATEGORIA	UOMINI CON RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME	DONNE CON RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME
Categoria D	0	1
Categoria C	0	1
Categoria B (accesso B3)	0	0
TOTALE	0	2

La sola presenza femminile tra i lavoratori a part-time, indica la propensione di una maggiore attenzione del genere femminile nei confronti della vita familiare (minori, anziani, disabili).

DIPENDENTI DI RUOLO SUDDIVISI PER ETA' ANAGRAFICA AL 01.01.2021

FASCIA D'ETA'	TOTALE DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
35 – 39 anni	1	1	0
40 – 44 anni	4	4	0
45 – 49 anni	5	4	1
50 – 54 anni	5	3	2
55 – 59 anni	2	1	1
60 – 64 anni	3	2	1
TOTALE	20	15	5

Da una sintetica analisi dei dati sopra riportati si evidenzia che la metà dei dipendenti (10 su 20) e in particolar modo le donne (4 su 5) è ultracinquantenne. Tale situazione è dovuta soprattutto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato le possibilità di nuove assunzioni (in particolare dal 2010 al 2018), da una frenata nel reclutamento del personale dovuta al periodo di emergenza sanitaria che stiamo attraversando, che, al fine di mitigare il rischio di contagio, ha portato ad una riorganizzazione nello svolgimento delle procedure concorsuali con conseguente rallentamento delle stesse, e non per ultimo al continuo slittamento dell'età pensionabile nonostante le facoltà introdotte c.d. "opzione donna" e "quota 100".

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

In linea con il piano delle azioni positive precedente, continuano ad essere obiettivi ed ambiti d'azione prioritari dell'Ente:

1 - Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali

L'Unione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere, salva motivata impossibilità e a richiamare espressamente nei bandi di concorso o di selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire i requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Unione, composti anche da lavoratori, l'Ente si impegna a richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

2 – Sviluppo carriera e professionalità

L'obiettivo è di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Saranno utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

Gli incarichi di responsabilità verranno affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, verranno previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Le condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro non dovranno causare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della progressione in carriera.

3 – Formazione

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazione tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

4 – Orari di lavoro

L'Ente s'impegna a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori compatibilmente con la normativa vigente, le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato l'ente s'impegnerà a trovare, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze di servizio e le richieste dei dipendenti, oltre che nel rispetto delle norme vigenti, soluzioni limitate nel tempo che permettano ai lavoratori e alle lavoratrici di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Il periodo emergenziale dovuta al Covid 19 ha dato impulso all'utilizzo del lavoro agile. Sarà opportuno valutare il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della Legge 81/2017 e s.m.i., elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia, laddove le mansioni del dipendente non siano da rendersi in presenza (es. parte amministrativa).

5 – Benessere organizzativo

L'Unione Terre della pianura si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Creare un ambiente lavorativo e stimolante, migliora la performance dell'Ente e favorisce maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Tali finalità potranno essere realizzate attraverso il monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e del malessere lavorativo nell'Ente.

6 – Promozione del C.U.G.

L'Unione dei Comuni "Terre della pianura", con deliberazione consiliare n. 12 del 22.12.2012 ha approvato il "*Regolamento di istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni*", in forma associata tra gli enti aderenti all'Unione, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Con determinazione del Direttore/Segretario dell'Unione n. 66 in data 31.12.2013 sono stati nominati i componenti del CUG assicurando nel complesso (membri effettivi e supplenti) la parità di genere, ed è stato individuato il Presidente.

L'incarico dei componenti del Comitato è stato rinnovato con determinazione del Direttore/Segretario dell'Unione n. 177 del 21.12.2018.

Il suddetto C.U.G si è dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento che la Giunta dell'Unione ha approvato con provvedimento n. 8 in data 20.03.2014 da applicarsi a tutti gli enti aderenti all'Unione.

I dipendenti potranno segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

7 – Informazione

L'Unione dei Comuni "Terre della pianura" s'impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo al fine di condividere e partecipare al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Ente intende intraprendere.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Savigliano (ente capo-fila) – sezione Unione Terre della pianura - Amministrazione Trasparente – Atti amministrativi generali - in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema delle pari opportunità, in modo da procedere, annualmente, se necessario, e comunque, al termine del triennio ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano delle Azioni Positive.