

COMUNE DI SAVIGLIANO

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'Amministrazione Comunale 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. alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;
2. agli orari di lavoro;
3. a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
4. a garantire il rispetto delle pari opportunità nello sviluppo delle carriere e della professionalità;
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.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità e promuoverle al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ANALISI DI CONTESTO

COMUNE DI SAVIGLIANO

DIPENDENTI DI RUOLO AL 01.01.2021 N. 103

CATEGORIA	TOTALE	UOMINI	DONNE
Categoria D	27	11	16
Categoria C	40	7	33
Categoria B (accesso B3)	16	8	8
Categoria B (accesso B1)	17	9	8
Categoria A	3	2	1
TOTALE	103	37	66
PERCENTUALE		36%	64%

Si da atto che **non** occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in quanto nell'organico del Comune sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda le funzioni apicali, il Comune di Savigliano è privo di dirigenza. Sono titolari di incarichi di posizioni organizzative n. 9 dipendenti di cui 5 maschi e 4 femmine.

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	5
Categoria C	0	10
Categoria B (accesso B3)	0	4
Categoria B (accesso B1)	0	1
Categoria A	2	0
TOTALE	2	20

La percentuale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale corrisponde pertanto al 21,36% della totalità dei dipendenti (n. 22 part-time su 103).

La maggiore 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

FASCE D'ETA'	TOTALE DIPENDENTI	% totale	UOMINI	% uomini	DONNE	% donne
25 -29 anni	2	1,94	1	2,70	1	1,52
30 – 34 anni	2	1,94	2	5,40	0	0
35 – 39 anni	4	3,88	0	0	4	6,06
40 – 44 anni	15	14,57	5	13,52	10	15,15
45 – 49 anni	17	16,50	8	21,62	9	13,64
50 – 54 anni	22	21,36	8	21,62	14	21,21
55 – 59 anni	27	26,22	8	21,62	19	28,78
60 – 64 anni	12	11,65	4	10,82	8	12,12
oltre 64 anni	2	1,94	1	2,70	1	1,52
TOTALE	103	100%	37	100%	66	100%

Da una sintetica analisi dei dati sopra riportati si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è ultra cinquantenne 63 su 103 (61,16%) così suddivisi per genere: 21 uomini su 37 (56,76%) e 42 donne su 66 (63,64%). 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, 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 – Formazione

La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata uno strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

Le attività formative, condizionatamente alle disponibilità finanziarie rese disponibili per la formazione, dovranno essere programmate tenendo conto delle esigenze dei vari Settori/Staff/Servizi, e dovranno essere rivolte sia al personale femminile che maschile in modo tale da consentire nell'arco del triennio a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei/delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori disabili.

Verrà incentivato il personale meno propenso alla partecipazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità ad intervenire a corsi di aggiornamento e di formazione.

A tal fine l'Ente continuerà a promuovere in collaborazione con altri enti e/o mediante individuazione di società di formazione l'attivazione di corsi in sede (se possibile) in forma gratuita o a tariffe agevolate.

Ad esempio nell'anno 2020 sono stati effettuati n. 76 corsi, giornate di studio, seminari, che hanno coinvolto la quasi totalità dei dipendenti di ruolo in misura sostanzialmente equiparata tra uomini e donne in riferimento alla proporzione del n. di dipendenti per genere.

Di questi incontri n. 5 sono stati svolti all'interno dell'Ente mentre i restanti, a causa del periodo di emergenza epidemiologica da Covid 19 con modalità on line, e-learning, videoconferenze/webinar anche in lavoro agile.

Infatti nella prima fase di emergenza sanitaria come previsto dal Decreto Legge 17.03.2020 n. 18 - cura Italia – il lavoro agile, fino alla cessazione dello stato di emergenza – è stato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche amministrazioni.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedo di maternità/paternità, congedi parentali, assenze prolungate dovute a esigenze familiari/personali o per malattia ecc...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente sia attraverso la partecipazione di apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Si rende necessario prevedere in particolar modo per i neo-assunti, momenti di formazione e aggiornamento sull'organizzazione dell'Ente, sulla comunicazione interna e sull'utilizzo degli strumenti informatici dell'Ente.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

2 – Orari di lavoro

L'amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori attraverso l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), l'eventuale rimodulazione, compatibilmente con la normativa vigente, le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- la conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita nonché nella pausa pranzo.

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'amministrazione 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 Comune di Savigliano, cercando di contemperare le esigenze del dipendente con la necessità di funzionalità dell'Amministrazione, negli ultimi anni ha concesso, nei confronti dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta, per ragioni debitamente motivate/documentate, la trasformazione – temporanea - del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale o esteso/ridotto la percentuale del part-time o ancora rimodulato l'articolazione dell'orario di lavoro.

Inoltre, l'età dei dipendenti, sostanzialmente stabile negli ultimi anni, (come sopra evidenziato nel Comune di Savigliano il 61,16% è ultracinquantenne tre anni fa era il 63,64%), la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie ulteriormente aggravata dal periodo di epidemia che stiamo attraversando, l'invecchiamento della popolazione, costringe il dipendente a farsi direttamente carico delle attività di cura dei figli e dei genitori anziani, ha aumentato la fruizione da parte dei dipendenti dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 e s.m.i., il congedo biennale ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. retribuito e non, che consentono l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap grave.

Il periodo emergenziale ha dato impulso all'utilizzo del lavoro agile e dunque si prospetta l'occasione per intraprendere un percorso di pianificazione per introdurre questa modalità di prestazione lavorativa in un modello organizzativo concreto.

Sarà necessario 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 (analisi di contesto, flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi, orari e strumenti tecnologici da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione dei risultati) considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

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

Il Comune 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, il Comune 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, il Comune 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 opportunatamente giustificata;

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, il comune 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.

4 – 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 carriere, 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.

5 – Benessere organizzativo

Il Comune di Savigliano 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 verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Settori/Servizi,
- monitoraggio organizzativo sullo stato del benessere collettivo individuale attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti,

- analisi degli esiti dell'indagine e individuazione delle criticità,
- sensibilizzazione delle figure apicali affinché adottino misure atte a favorire, con il personale assegnato, la condivisione e la conoscenza degli obiettivi, dei lavori in corso di attuazione e della programmazione delle singole attività, nonché della distribuzione dei carichi di lavoro. Si pone l'attenzione sull'importanza di svolgere riunioni periodiche durante le quali offrire ai collaboratori le occasioni per avanzare proposte ed affrontare tutte quelle problematiche che potrebbero suscitare, nel tempo, malessere lavorativo.

6 – Promozione del C.U.G.

L'Unione dei Comuni "Terre della pianura", di cui fa parte il Comune di Savigliano (ente capo fila) 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

Il Comune di Savigliano s'impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle tematiche delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- Programmazione di incontri formativi di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore/Staff sul tema delle pari opportunità al fine di condividere e partecipare al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, 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, 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.