



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI BIELLA

COMUNE DI GRAGLIA

Via Marconi , n. 6 13895
tel. 015/63119 – 63665 fax 015/6391016

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

(Approvato con Delibera Giunta Comunale n.... del...)

INDICE

PREMESSA	p. 3
ART. 1 - FINALITA'	p. 4
ART. 2 - ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	p. 4
ART. 3 - OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE	p. 4
ART. 4 - PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE E DELL'INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E AMBITI CORRELATI	p. 5
Art. 5 - PROMOZIONE DI INDAGINI E STUDI SULLE CONDIZIONI LAVORATIVE CHE PROVOCANO MALESSERE E SUGLI ELEMENTI CHE PROMUOVONO LA SALUTE PSICO-FISICA DEL DIPENDENTI	p. 5
Art. 6 - CONTRASTO A SITUAZIONI DI DISAGIO E MALESSERE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO	p. 5
Art. 7 - CONTINUITÀ NEL GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E LA CONCILIAZIONE DE I TEMPI DI VITA E DI LAVORO, IN COERENZA CON QUANTO PREVISTO NEL PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL'ENTE	p. 6
Art. 8 - FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI	p. 6
Art. 9 - COMMISSIONI DI CONCORSO	p. 7
Art. 10 - BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE	p. 7
Art. 11 - PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE	p. 7
Art. 12 - MONITORAGGIO DEL PIANO	p. 7
Art. 13 - DURATA DEL PIANO	p. 7

1. PREMESSA

Il Piano Triennale di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, vuole porsi nel contesto del Comune di Graglia come strumento semplice ed operativo per l'applicazione completa delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistente tra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che sono mirate a rimuovere gli 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.

Inoltre la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i diritti e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

Art. 1 - FINALITÀ

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Promuovere le Pari Opportunità di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua;
- Favorire la salute psico-fisica del lavoratore, la cura delle relazioni interne e dell'ambiente di lavoro nel suo insieme;
- Promuovere il benessere organizzativo quale garanzia di efficacia ed efficienza dell'Ente

Art. 2 - ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Le considerazioni sui punti di criticità e sugli ambiti di azioni assumono a riferimento i dati statistici inerenti il personale al 31/12/2019

Categoria di appartenenza, Età media personale e Anzianità di Servizio nell'Ente

Categoria	Numero unità	Profilo Professionale	Numero unità	Età media nel 2019	Anzianità di servizio nel 2019	Genere	
D3	1	RESPONSABILE DEL SERVIZIO	1	56	35	F	FT
B3	1	COLLABORATORE CONTABILE	1	25	2	F	FT
D3	1	RESPONSABILE DEL SERVIZIO	1	58	33	M	FT
C1	1	ISTRUTTORE AREA TECNICA	1	40	1	F	PT
C1	1	VIGILE URBANO	1	38	0	M	FT
B4	1	CANTONIERE	1	41	14	M	FT
B3	1	CANTONIERE	1	47	0	M	FT
A5	1	COLL.CUCINA	1	55	34	F	FT

L'età media dei dipendenti è di 45 anni.

Guardando ancora alla distribuzione per genere dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera equivalente. L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 50%.

La presenza femminile risulta in tutte le categorie. Per quanto attiene all'istituto del part-time si può evidenziare che tale istituto è visto dall'amministrazione comunale come strumento efficace per garantire al lavoratore la possibilità di una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero: sotto questo profilo il lavoro part-time è tendenzialmente, non tanto espressione di una determinazione necessitata dalla mancanza di lavoro, quanto frutto di una libera scelta. Per il Comune di Graglia, l'impatto del reiterato blocco/limitazione delle assunzioni ha determinato negli anni sia una significativa contrazione del personale (e conseguente diminuzione della capacità operativa dell'ente), sia l'innalzamento dell'età media del medesimo che per ben due terzi si compone di persone inserite nella fascia tra i 45 e i 60 anni.

Art. 3 - OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano delle Azioni Positive il Comune di Graglia intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
2. Agli orari di lavoro;
3. All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
4. All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Art. 4 - PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE E DELL'INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E AMBITI CORRELATI

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente con riguardo all'informazione

Finanziamenti: Risorse dell'Ente

Azione 4.1. Organizzare percorsi di formazione per i Responsabili di Servizio in tema di pari opportunità, diritti dei lavoratori, sicurezza nei luoghi di lavoro e promozione del benessere lavorativo al fine di sensibilizzare gli stessi e favorire maggiormente un clima di benessere nel luogo di lavoro per tutti i dipendenti

Azione 4.2. Informare il personale sulle pari opportunità e sul CUG e le sue funzioni, nonché sugli ambiti correlati quali i diritti dei lavoratori, la sicurezza ed il benessere organizzativo

Periodo di realizzazione: triennio formativo di vigenza del piano

In particolare, la formazione del personale del Comune per l'anno 2019 ha perseguito i seguenti obiettivi:

1. **obiettivo generale:** mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo;

2. **obiettivi specifici:** soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale
- obiettivi di Peg assegnati ai Responsabili, che implicano conoscenze e competenze nuove.

Per quanto attiene alla gestione dei periodi di assenza l'intervento previsto intendeva agire su due fronti. In primo luogo adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione, tra i colleghi rimasti, del lavoro normalmente svolto dalla persona assente. In secondo luogo prevedere forme di tutoraggio, con aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute, rivolte al personale che rientra. Si può dire che tale obiettivo è stato efficacemente raggiunto; infatti il puntuale e pieno coinvolgimento del personale dell'ufficio dove è mancato il dipendente in astensione dal lavoro, una equa distribuzione del lavoro che questa unità avrebbe

assicurato fra il restante personale e un'eventuale assegnazione temporanea di personale di altro settore hanno permesso di evitare la sostituzione temporanea del dipendente mantenendo comunque gli standard quantitativi e qualitativi degli uffici.

Art. 5 - PROMOZIONE DI INDAGINI E STUDI SULLE CONDIZIONI LAVORATIVE CHE PROVOCANO MALESSERE E SUGLI ELEMENTI CHE PROMUOVONO LA SALUTE PSICO-FISICA DEL DIPENDENTI

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente

Finanziamenti: Risorse dell'Ente

Azione 5.1. Ricercare e individuare, attraverso apposito questionario, anche in collaborazione con il CUG, le condizioni lavorative che possono provocare situazioni di malessere e disagio per le/i dipendenti, in particolare con riferimento all'età, alle condizioni di lavoro e alla salute psico fisica.

Azione 5.2. Elaborare gli esiti della rilevazione e identificare gli elementi che promuovono la salute psicofisica ed il benessere organizzativo.

Periodo di realizzazione:

- anno 2020 per elaborazione del questionario e sua somministrazione
- anno 2020/2022 per l'elaborazione degli esiti e identificazione elementi di promozione della salute psico fisica dei lavoratori.

Nel corso della vigenza del piano precedente si è avuto un avvicendamento di dipendenti a causa dei pensionamenti e di trasferimenti e pertanto l'azione 5.1. e l'azione 5.2 devono essere riproposte.

Art. 6 - CONTRASTO A SITUAZIONI DI DISAGIO E MALESSERE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente

Finanziamenti: Risorse dell'Ente

Azione 6.1. Adottare accorgimenti, strumenti, modalità organizzative del lavoro e modalità gestionali delle risorse umane utili a contrastare la possibilità che si verifichino situazioni di malessere e disagio tra i dipendenti e finalizzate a promuovere il benessere organizzativo

Periodo di realizzazione:

Anni 2020/2022

Art. 7 - CONTINUITÀ NEL GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E LA CONCILIAZIONE DE I TEMPI DI VITA E DI LAVORO, IN COERENZA CON QUANTO PREVISTO NEL PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL'ENTE

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente e/o quella parte che ne risulta interessata

Finanziamenti: Risorse dell'Ente

Azione 7.1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Descrizione degli interventi:

- Coerentemente con il dettato normativo, rispetto della presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- Esclusione di qualsiasi forma di privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso: in caso di parità di requisiti, tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio sarà opportunamente giustificata;
- Previsione di requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, quando per l'accesso a particolari professioni siano previsti specifici requisiti fisici;

· Esclusione di posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o solo donne.

-Adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;

- Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione;

Azione 7.2. Garantire differenziazione e flessibilità nell'articolazione dell'orario e del tempo lavoro per le lavoratrici/lavoratori con responsabilità di cura

Descrizione degli interventi:

· su richiesta dei dipendenti interessati articolazione dell'orario di lavoro in modo differenziato e flessibile, anche con possibilità di variazione in itinere;

· su richiesta dei dipendenti interessati concessione della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, fatto salve indifferibili necessità dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente.

Azione 7.3. Assicurare la possibilità di accesso a progetti di telelavoro

Descrizione dell'intervento:

· su richiesta dei dipendenti interessati concessione della possibilità di svolgere telelavoro nel rispetto

della normativa vigente e fatto salvo specifiche necessità dell'Ente ostantive all'istituzione delle

postazioni

· potenziamento dell'utilizzo della tecnologia informatica per continuare ad offrire, ai dipendenti che

abbiano difficoltà di conciliazione, di prestare parte dell'orario di lavoro presso il proprio domicilio,

in particolare attraverso il telelavoro e la formazione a distanza

Azione 7.4. Promuovere la conciliazione delle esigenze di cura anche attraverso la programmazione delle assenze

Descrizione dell'intervento:

· adozione di disposizioni in materia di gestione delle assenze programmabili (ferie e recupero ore di lavoro straordinario) compatibili e funzionali alle esigenze di conciliazione (es. periodi in cui le scuole sono chiuse, periodo estivo)

Periodo di realizzazione:

· triennio di vigenza del Piano

Art. 8 - FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel Comune di Graglia è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Art. 9 - COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici del concorso e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

Art. 10 - BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione.

Art. 11 - PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

Art. 12 - MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica e il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, l'Ente attiverà il seguente percorso di valutazione:

strumenti: check list sulle azioni dettagliate nel Piano

modalità: verifica periodica sul raggiungimento degli obiettivi mediante momenti di confronto, raccordo e reperimento dati con e dai Responsabili di Settore/Servizio

tempistica: cadenza semestrale

di cui sarà **responsabile la Dott. Lo Manto Nicoletta.**

Art. 13 - DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D.Lgs. 31/03/2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 04/11/2010 n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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 alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.