COMUNE DI FRASSINO
Provincia di Cuneo

Piano Triennale Azioni Positive 2022- 2024

AGGIORNAMENTO ANNO 2023

Premessa

La legge 125 del 1991 sulle azioni positive, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia, in tutta l´Europa occidentale.
Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" ha ripreso, confermandoli ed ampliandoli, i principi generali in materia.
Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale delle disposizioni sopra richiamate è stato caratterizzato in particolare da:

- L'istituzione di osservatori sull´andamento dell´occupazione femminile;
- L'obbligo dell´imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell´occupazione femminile;
- Il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- L´istituzione del Consigliere di parità che partecipa senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l´impiego, al fine di vigilare sull´attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Tali disposizioni si aprono con la dichiarazione delle proprie finalità: l´occupazione femminile e realizzare la sostanziale uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro... mediante ... azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".
In particolare:

- eliminare o superare la disparità di fatto di cui soffrono le donne sia prima che durante il lavoro;
- promuovere l´inserimento delle donne nei settori professionali (tecnologicamente avanzati) e nei livelli (di responsabilità) nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire l´accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.

Essa supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all´uomo e mira a valorizzare la differenza femminile attraverso strumenti denominati Azioni Positive.
Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell´uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.
Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall´esistenza di differenze.
La promozione delle stesse è affidata ad un ampio reticolo di soggetti:

- istituzioni
- OO.SS.
- centri di formazione professionale
- datori di lavoro;

mentre la loro adozione è privilegiata, per l´accesso ai benefici finanziari, per i progetti che il datore concorda con le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale; è obbligatoria per le PP.AA., sentiti gli organismi più rappresentativi del personale, con l´istituzione dei Comitati P.O. aziendali ove previsti dalla contrattazione collettiva.
La funzione dell´azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l´uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che

sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l´ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell´informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

La materia trova terreno fertile nelle competenze istituzionali e politiche dell´Ente Locale, con particolare riferimento ai problemi della formazione, dell´orientamento, dell´occupazione, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale.

Le politiche di pari opportunità che il Comune intende mantenere, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all´attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di donne e di uomini: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile. E ciò non solo perché costituisce un presupposto di innovazione e di efficacia della politica di "uguaglianza di opportunità", ma perché rappresenta l´elemento fondativo in un pieno diritto di cittadinanza dei due generi: il maschile ed il femminile; i quali non sono semplicemente due attributi biologici attinenti la riproduzione della specie o i rapporti di potere, bensì due categorie dell´esistente in continuo dialogo.

L´Ente locale, rappresentando una delle istituzioni più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a promuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

1) Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate;
2) Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne, con particolare riferimento alla componente femminile;
3) Promuovere la qualità del lavoro;
4) Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all´interno dell´Amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.
5) Migliorare l´efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell´orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne;
6) Sperimentare nuove forme di conciliazione con i tempi familiari;
7) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, nonché facilitare le relazioni interpersonali tra donne e uomini;
8) Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro;
9) Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Situazione del personale in servizio

Il Comune di Frassino dispone di n. 3 dipendenti, due donne e un uomo (cantoniere). Il Comune si avvale di forme di lavoro flessibile (incarichi ad altri dipendenti di amministrazioni pubbliche) a supporto dell'ufficio tecnico comunale (n. 1 uomo). Il Segretario comunale alla data attuale è una donna, il Comune è sede vacante di segreteria dal 2014 e gli incarichi sono stati conferiti a scavalco a varie figure professionali. Viste le ridotte dimensioni demografiche ed il ridotto numero di dipendenti, il Comune è sprovvisto della figura del Vice – Segretario.

Obiettivi strategici

Le azioni positive non devono essere semplici principi, ma vanno calate nella realtà. In particolare, occorre iniziare ad andare controcorrente e valutare come prioritaria la persona in sé, rispetto all'efficientismo, alla pretesa di perfezione, all'assolutismo del lavoro. Proprio in questo periodo – caratterizzato dalla diminuzione dell'offerta di lavoro disponibile – occorre fermarsi e riflettere sul senso del lavoro e della sua subordinazione ai bisogni della persona e della famiglia. Un lavoratore sereno è anche un lavoratore produttivo.

Azioni positive

1. Disponibilità alla flessibilità di orario per agevolare i dipendenti nella conciliazione lavoro/tempi della famiglia e della persona. In questo contesto, il Comune di Bellino ha modificato l'orario di lavoro del personale, non più articolato al sabato, ma solo dal lunedì al venerdì; non vi sono ripercussioni sull'utenza, dato l'ampio orario previsto durante la settimana (anche in ore pomeridiane).
2. Formazione in orario di lavoro/svolta possibilmente on line.
3. Valutazione delle prestazioni e risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminatori per fasce sensibili (con problematiche legate alla cura della persona e della famiglia) e di pregiudizio per la loro progressione.
4. Congedi parentali: da prevedersi adeguata informativa in merito.
5. Part time: secondo normativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica come attualmente coperta.
6. Istituzione del C.U.G.: di prossima istituzione.
7. Benessere organizzativo: da svolgere momenti di confronto tra figure apicali e persone considerabili in fasce maggiormente sensibili (per necessità di cura della famiglia e della persona) per prevenire, affrontare e gestire i disagi correlati alla conciliazione bisogni familiari e personali/lavoro.
8. Svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile secondo il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA). Il lavoro agile verrà concesso tenendo conto delle seguenti priorità:

- Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sosteegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

- Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- Lavoratori fragili, sulla base di un attestazione del medico competente dell'ente;

- Lavoratori che hanno patologie che suggeriscono la riduzione degli spostamenti, sulla base di una attestazione del medico competente;

- Lavoratori che hanno coniugi, partner, familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo grado che richiedono un'assistenza continua e che siano conviventi;

- Lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;

- Lavoratori che hanno una distanza più elevata tra domicilio e luogo di lavoro e viceversa;

- Lavoratori che hanno presentato domanda.
-

Durata

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2022 – 2024.
Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

Pubblicazione e diffusione

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.
Il piano, facente parte integrante del PIAO approvato dalla giunta comunale, sarà pubblicato sull'apposito sito del Ministero della pubblica amministrazione a cura del Segretario comunale incaricato e sull'albo pretorio on – line, nella Sezione "Amministrazione Trasparente".