



REGIONE PIEMONTE

CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335

e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 4/2015 DEL 28/01/2015

AVENTE AD OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE AI SENSI DEL D.LGS 14
APRILE 2006 N. 198- TRIENNIO 2015/2017 -**

RESPONSABILE DELL'AREA, QUALE FUNZIONARIO PROPONENTE LA
DELIBERAZIONE

SUSÀ, LI' 27 GEN. 2015



FIRMA

[Signature]
[Signature]
[Signature]

PARENTE DI REGOLARITA' TECNICA E DI REGOLARITA' E CORRETTEZZA
DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA AI SENSI DELL'ART 147 BIS, COMMA 1, DEL D.LGS.
267/2000, MODIFICATO DALL'ART. 3, COMMA 1, LETTERA D) DEL D.L. 174/2012.
CONVERTITO CON MODIFICHE NELLA L. 213/2012

SUSÀ, LI' 27 GEN. 2015



IL DIRETTORE

[Signature]

PARENTE DI REGOLARITA' CONTABILE
AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D. LGS. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

SUSÀ, LI' _____

PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2015/2017
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, 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, sia diretta sia indiretta – e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità."

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per garantire la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Consorzio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e

donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente, con i cittadini utenti e con tutti gli operatori coinvolti nelle prestazioni sociali.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 01/01/2015

DIPENDENTI **N. 41**
DONNE **N. 37**
UOMINI **N. 4**

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2014 IN SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NELLE MORE DELL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO N 1 DONNA

Così suddivisi per Area :

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRETTORE	0	1	1
AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE	3	6	9
AREA DISABILI E ANZIANI	1	10	11
AREA MINORI, FAMIGLIE E ADULTI	0	21	21
TOTALE	4	38	42

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	1	1
C	2	13
D	1	23
Dirigenti	0	1
TOTALE	4	38

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
tempo pieno	1	18	19
part-time	0	5	5
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
tempo pieno	0	10	10
part-time	2	3	5
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
tempo pieno	0	1	1
part-time	1	0	1
TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	4	37	41

FUNZIONARI CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIRIGENTI

	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI		1
FUNZIONARI IN P.O.	1	2
TOTALE	1	3

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2015 – 2017 questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Consorzio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 34/2011 del 17/08/2011 è stato costituito e nominato il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing del personale dipendente (art. 8 CCNL 22/01/2004) ed approvato il regolamento per il funzionamento dello stesso ;
3. Il Consorzio ha nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in applicazione dell'art. 57 del D.lgs n 16/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 4.11.2010 n 183, con determinazione dirigenziale n 141 del 22/11/2013

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non verrà privilegiata, 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.
3. Nella dotazione organica non esistono posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'assegnazione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area , consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Consorzio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Il Consorzio continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- *Disciplina del part-time*

All'interno del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è già prevista la disciplina regolante il lavoro a tempo parziale. Inoltre il Consorzio ha recentemente approvato il regolamento per la gestione del part time con atto deliberativo n 54 del 29/12/2014.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

L'Ente si impegna a :

- 1) Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
- 2) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate, non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.
- 3) Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi usufruibili nel contesto lavorativo.

Art. 6

Risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Consorzio metterà a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio; il Consorzio inoltre attingerà alle risorse aggiuntive reperite 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.

Art. 7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. La delibera di approvazione del Piano verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Atti amministrativi".

Il Piano resterà pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

