



**Direzione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Ufficio Selezioni Mobilità' esterna e**  
**Formazione del Personale**

**Piano**  
**delle Azioni Positive**

**Triennio 2016-2018**

## ***INTRODUZIONE***

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) rappresenta un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee e 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 fra uomini e donne.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata le Azioni Positive rappresentano delle misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Con la predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive il Comune di Alessandria vuole proseguire nella sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni a conferma della particolare attenzione all'organizzazione dell'ente comunale, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro .

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, è in *primis* un adempimento ad un obbligo di legge, ma è anche uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'Ente e nello stesso tempo, privilegiando anche le azioni trasversali valide per tutto il personale, va ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro.

Il Piano di Azioni Positive verrà monitorato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio.

*L'articolazione tematica del presente Piano 2016-2018 è distinta in due aree:*

- a) Premesse giuridico- normative*
- b) Obiettivi specifici*

## **PREMESSE GIURIDICO-NORMATIVE**

*Il Piano triennale delle Azioni positive è previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".*

- *L. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro"*
- *D.Lgs. 267/2000 "testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"*
- *D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*
- *D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità"*
- *D.Lgs. 106/2009 che ha modificato l'articolo 6 del D.Lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*
- *Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità che indica come opportuno "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento, sessuale, razza, origine, etica, disabilità e lingua estendendola all'accesso al trattamento e alle condizioni di lavoro alla formazione alle progressioni in carriera e alla sicurezza".*
- *D.Lgs. 150/2009 "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"*  
*Articolo 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in azioni positive a favore delle lavoratrici.*
- *Statuto del Comune di Alessandria approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 50 del 26/06/2000 e succ. modd. e integrazioni.*
- *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Alessandria approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49 del 28/02/2013 e succ. modd. e integrazioni.*
- *Determinazione Dirigenziale n. 1473 del 12 agosto 2011 con la quale è stato costituito, su indicazioni fornite con Deliberazione della Giunta Comunale n° 68 del 4 aprile 2011, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).*

## ***OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO***

Il Comune di Alessandria nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità viste come pari occasioni favorevoli;
- azioni positive viste come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

## ***OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO***

- Riconoscimento e tutela del diritto alla pari dignità della persona del lavoratore.
- Garantire il diritto del lavoratore ad un ambiente di lavoro caratterizzato da relazioni interpersonali improntato alla correttezza dei comportamenti.
- Tutelare il benessere psicologico dei lavoratori.
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.
- Favorire a livello della gestione delle risorse umane le pari opportunità di crescita professionale del proprio personale.
- Favorire opportunità di formazione.
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Alla luce di quanto evidenziato nelle sezioni precedenti in continuità con il precedente Piano si vuole ora fornire un utile strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori dell'Ente la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile situazioni di malessere e disagio.

## AZIONI POSITIVE

### AZIONE 1

***Titolo:***

**Formazione del personale**

*Descrizione dell'intervento*

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, che indirizza all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Nelle linee guida del Piano della Formazione del Comune di Alessandria anni 2015 – 2016, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 341 del 10 dicembre 2015, si legge quanto segue:

*“La programmazione della formazione:*

- *è realizzata secondo criteri di partecipazione e trasparenza;*
- *garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione senza distinzione di categorie e profili professionali;*
- *garantisce il diritto del singolo alla formazione permanente;*
- *tiene conto dei principi di contenimento della spesa garantendo al contempo la qualità delle azioni formative;*
- *presta attenzione alla qualità, efficacia efficienza della attività formativa;*
- *il risultato dell'attività formativa deve essere valutato il termini di cambiamento prodotto”;*

Nell'anno 2016 è stato approvato, con deliberazione Giunta Comunale n° 265 del 6 ottobre 2016, il Piano formativo annuale 2016 ove è stata monitorata l'attività formativa svolta nell'anno 2015 e nel primo semestre 2016 e sono state analizzate le iniziative formative in previsione nel corso dell'anno.

In particolare:

- il punto B del Piano succitato contempla la “Formazione Digitale base per i Dipendenti del Comune”
- il punto C contempla la “Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- oltre alla classica Formazione a catalogo (corsi a docenza esterna) e in aula cd. Formazione frontale.

Si sta introducendo, al momento attuale a livello sperimentale e solo per taluni settori, anche una ulteriore forma di formazione svolta a mezzo e-learning o comunque secondo modalità on-line.

Questo attesta la notevole attenzione che l'Ente riserva alla formazione ed anche a quella sulla sicurezza dei propri dipendenti sul luogo di lavoro.

L'intervento vuole analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovute alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.

***Soggetti coinvolti***

Direzione Risorse Umane e Finanziarie

***Destinatari***

Tutto il personale

## **AZIONE 2**

### ***Titolo:***

### **Formazione e divulgazione attività del CUG**

### ***PREMESSA***

*In primo luogo si procederà alla redazione e diffusione del bando finalizzato alla raccolta delle adesioni dei dipendenti che intendono fare parte in qualità di componenti/presidente del C.U.G.*

### **Descrizione dell'intervento**

Accrescere la formazione dei membri del C.U.G. sui temi di propria competenza prevedendo anche la partecipazione ad eventi formativi sulle tematiche del mobbing delle pari opportunità, dello stress lavoro - correlato, della sicurezza nei luoghi del lavoro intese come forme ed azioni per la promozione del benessere sui luoghi di lavoro e le pari opportunità e le politiche contro le discriminazioni.

Informare i dipendenti sulle attività svolte dal C.U.G. e sulla materia delle pari opportunità.

### ***Soggetti coinvolti***

Componenti CUG e Direzione Risorse Umane e Finanziarie poiché titolare della funzione della formazione

### ***Destinatari***

Membri CUG e dipendenti

## **AZIONE 3**

### ***Titolo:***

### **Indagini conoscitive sul benessere organizzativo**

#### ***Descrizione dell'intervento***

L'Ente non è nuovo al tema del benessere organizzativo e molto importante è stata l'esperienza di indagine svolta nel 2005 nell'ambito dei "cantieri di innovazione" e promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Oltre che finalizzata ad una verifica dei diritti fondamentali l'indagine deve spaziare in un concetto più ampio di benessere organizzativo dell'Ente inteso come, ex documento CIVIT del 29/05/2013, lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita al grado di benessere fisico psicologico e sociale della comunità lavorativa finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati

Annualmente pertanto, verranno effettuate delle indagini da parte del Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con la Direzione competente in materia di personale, intese come monitoraggio delle azioni positive proposte e del benessere organizzativo.

Molta attenzione è stata comunque sempre data dall'Ente alle dipendenti madri e soprattutto alle loro esigenze di conciliazione dei tempi ed è proprio questa attenzione che si intende sempre perseguire.

### ***Soggetti coinvolti***

Componenti C.U.G. e Direzione Risorse Umane e Finanziarie

### ***Destinatari***

Dipendenti



## AZIONE 4

*Titolo:*

*Conciliazione tra vita lavorativa e familiare*

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

In aggiunta alla standardizzazione delle formule orarie di concerto con i rispettivi Dirigenti e con il Dirigente preposto alla Direzione del personale valutazione di ulteriori soluzioni di flessibilità e conciliazione vita/lavoro previa esplicitazione di richiesta motivata e congrua.

### ***Soggetti coinvolti***

Direzione Risorse Umane e Finanziarie – Dirigenti dell’Ente

### ***Destinatari***

Dipendenti

### **TEMPI DI ATTUAZIONE**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2016-2018.

Tuttavia data la complessità e l'impatto organizzativo di taluni interventi pur prevedendo l'avvio delle singole Azioni nel triennio in argomento la loro continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

## **RISORSE DEDICATE**

Per dare corso a quanto definito nel presente Piano si avrà riguardo agli importi risultanti disponibili nel Bilancio di previsione dell'anno di riferimento.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.