

# COMUNE DI PINASCA

## SCHEMA DI PIANO DI AZIONI POSITIVE

**TRIENNIO 2022/2024**

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 09.03.2022

### INTRODUZIONE

#### IL CONTESTO EUROPEO

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, secondo la versione consolidata del trattato sull'Unione europea (TUE) e del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Inoltre, l'articolo 2 della versione consolidata prevede che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.

L'articolo 3 prevede che l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Tra le principali normative europee adottate in materia di parità di genere si annoverano:

- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nell'ambito dell'occupazione e dell'impiego;
- la direttiva 2010/18 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES;

#### IL CONTESTO NAZIONALE

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana ed è riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo, ha recepito, anche grazie agli input venuti dall'evoluzione della normativa comunitaria, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e pari opportunità sul lavoro.

In particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro è stata introdotta nella legislazione italiana con l'adozione della legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che individua le "azioni positive" quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.

In seguito il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 ha disciplinato l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, dettato ulteriori disposizioni in materia di azioni positive e previsto l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento.

Successivamente con il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 è stato emanato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che ha ridisciplinato l'intera materia abrogando gran parte della legislazione precedente, mentre il DPR 14 maggio 2007, n. 115, intitolato "Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248" è intervenuto nuovamente sulla regolamentazione della Commissione per le pari opportunità.

In particolare, con l'art. 42 del codice della pari opportunità sono state disciplinate nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA., apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come:

- l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra 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 etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).
- la direttiva n.3 del 1.6.2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri Recante Indirizzo per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 Agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempo di vita e di lavoro dei dipendenti.
- la circolare 2/2019, con la quale il Dipartimento della Funzione pubblica ha emanato un ulteriore circolare avente ad oggetto "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" prevedendo l'aggiornamento del piano di azioni positive di valenza triennale entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato alla performance, chiarendo altresì alcuni punti dubbi della materia.

#### IL CONTESTO INTERNO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2021), presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

Donne	<b>5</b>
Uomini	<b>6</b>
Dipendenti totali dell'ente	<b>11</b>

Il servizio di segreteria comunale è in convenzione con altri 3 enti locali ed in particolare tra i Comuni di Bricherasio, Bibiana e Pinasca, con Ente capofila il Comune di Bricherasio.

#### La suddivisione per area si presenta come segue:

Area	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale	0	0*	0
Area Amministrativa	1	3	4
Area Tecnica	2	0	2
Area Vigilanza	3	0	3
Area Finanziaria	0	2	2
TOTALE	6	5	11

\*Il Comune di Bricherasio è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato, pertanto a livello di monitoraggio non viene inserita la figura del Segretario, al 100% a carico del Comune di Bricherasio.

#### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Segretario C	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini	0	2	3	1		6	100
Donne	0*	0	4	1		5	100
Totale	0	2	7	2		11	100

\*Il Comune di Bricherasio è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato, pertanto a livello di monitoraggio non viene inserita la figura del Segretario, al 100% a carico del Comune di Bricherasio.

#### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

Categoria	Uomini	Donne
B1		
B2		
B3	1	

B4		
B5		
B6		
B7		1
C1		1
C2		
C3		
C4	1	1
C5	2	2
D1	1	
D2	1	
D3		
D4		
D5		
D6		
Segretario Comunale	0	
TOTALE	6	5

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:**

<b>Categoria D</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2		2
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria C</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time		1	1
<b>Categoria B</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria A</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			
<b>Segretario Comunale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time			

**Specifiche contratti atipici (Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend)**

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale	
	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Job sharing						
Telelavoro						
Co.Co.Co						
Co.Co.Pro						
Totale	0	0	0	0	0	0

Come si evince dalla tabella sul monitoraggio per genere della composizione del personale su esposta al 31.12.2021, togliendo dal conteggio il Segretario comunale, non è presente personale di ruolo di genere femminile nell'Area Tecnica, nell'Area di Vigilanza né il medesimo ricopre posti in organico di medio-alto profilo. Si segnala che a seguito di procedura concorsuale indetta dall'Ente, dal 16.01.2022 è stata assunta una dipendente con qualifica professionale di Istruttore direttivo contabile - categoria D - posizione economica D1, presso l'Area Finanziaria.

## OBIETTIVI DEL PIANO 2022-2024

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.

Secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

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

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, con le dimensioni ridotte dell'organico dell'Ente e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

L'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, preferibilmente delle modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (es. attività formative on line etc.).

Il presente piano di azioni positive ha durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi di seguito specificati sono stati individuati partendo dall'applicazione dei seguenti elementi:

### A) IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per buona pratica un'azione che stimola l'innovazione nell'impostazione di un problema, e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale,
- al contesto istituzionale.

### B) IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione,
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

### C) IL CONTESTO ISTITUZIONALE

E' necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente,
- l'ambito di competenza istituzionale,
- l'entità del budget per il personale,
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile,
- la cultura della trasversalità,
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,
- i risultati ottenuti,
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

In continuità con i piani precedenti il piano predisposto per il triennio 2022 – 2024 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Macroobiettivo del piano, trasversale a tutti i settori nei quali si articola l'assetto organizzativo del Comune di Pinasca, è quello di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Oltre agli istituti previsti dal contratto nazionale, nel Comune di Pinasca la contrattazione decentrata definisce una fascia di flessibilità che prevede la possibilità per un massimo di un'ora di posticipare o anticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita nell'orario pomeridiano.

Il numero delle persone in part-time rappresenta il 10% del personale con prevalenza femminile, con motivazioni dettate principalmente dall'esigenza di conciliare famiglia e lavoro.

Gli istituti di conciliazione previsti dal contratto sono per lo più utilizzati dalle dipendenti.

Nel corso del prossimo triennio 2022/2024 l'Ente intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1	Implementare il benessere nell'ambiente di lavoro
OBIETTIVO 2	Valorizzare le attitudini e professionalità di entrambi i generi nello svolgimento del ruolo ricoperto da ciascun dipendente
OBIETTIVO 3	Piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati
OBIETTIVO 4	Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e 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 dell'attenzione la persona e temperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti
OBIETTIVO 5	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

#### **OBIETTIVO 1**

**Ambito d'azione:** implementare il benessere nell'ambiente di lavoro.

Gli aspetti relativi al benessere del personale sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che interessano senza soluzione di continuità la Pubblica Amministrazione nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, il personale è stato chiamato ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario dunque avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

**AZIONE 1: attività di ascolto finalizzata alla ricezione delle eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del "vivere bene sul posto di lavoro".**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Rilevare e vagliare gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto ricollegati alla forma di organizzazione del lavoro nell'ottica dell'implementazione della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa;

**Descrizione dell'intervento:** Prendere in esame gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto con riferimento alla conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione al fine di implementarne la conciliazione.

**OBIETTIVO 2**

**Ambito di azione:** valorizzare le attitudini e professionalità di entrambi i generi nello svolgimento del ruolo ricoperto da ciascun dipendente.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

**AZIONE 2: Valorizzare le attitudini e professionalità di entrambi i generi.**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** permanenza al lavoro;

**Descrizione dell'intervento:** incentivare l'innovazione organizzativa di ciascun Servizio, riconoscendo gli apporti dei singoli, in relazione esclusiva alle rispettive capacità.

**OBIETTIVO 3**

**Ambito di azione:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il piano della formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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, anche potenziando l'utilizzo di formazione on line. Il Comune si impegna inoltre a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di eventuali apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**AZIONE 3: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori**

**Responsabili:** Segretario comunale/posizioni organizzative di settore;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze;

**Descrizione dell'intervento:** Programmare interventi di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la/il lavoratrice/lavoratore è inserita/o e/o da soggetti appositamente individuati.

**OBIETTIVO 4**

**Ambito di azione:** favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e 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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

#### **AZIONE 4: Disciplina del part-time e dei congedi**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

**Descrizione dell'intervento:** Per quanto possibile, sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

#### **OBIETTIVO 5**

**Ambito di azione:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **AZIONE 5: individuazione di percorsi formativi**

**Responsabile:** Segretario comunale/ posizione organizzativa area amministrativa;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Favorire l'aumento della conoscenza delle tematiche ricollegate alla pari opportunità di e nel lavoro;

**Descrizione dell'intervento:** Previsione di momenti informativi ricollegati alle pari opportunità.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale 2022/2024.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet istituzionale dell'ente ed è disponibile per tutti i dipendenti.

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

\*\*\*