

COMUNE DI SCALENGHE

Città Metropolitana di Torino

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
Art. 48 D. LGS. 198/06**

Triennio 2022-2024

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale
n. 197 del 23/11/2021**

PREMESSA AL

PIANO DI AZIONI POSITIVE ART. 48 D. LGS. 198/06 DEL COMUNE DI SCALENGHE

Al fine di attivare strumenti per promuovere reali pari opportunità tra i dipendenti è stato redatto il presente piano triennale di azioni positive.

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246". Tale decreto 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" e della Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 quanto disposto da tale normativa, 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 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", 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 del rispetto e della valorizzazione delle differenze, considerate fattore di qualità, nelle politiche del personale.

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 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, armonizzando 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 e con i cittadini, perseguendo, in particolare, i seguenti obiettivi:

- 1) definire ed attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- 2) superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, di formazione e sensibilizzazione;
- 3) integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
- 4) sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- 5) monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- 6) individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 7) comunicare al personale l'impegno assunto a favore di una cultura di pari opportunità informando sui progetti intrapresi e sui risultati conseguiti.

IL PIANO

Contesto normativo: europeo e nazionale

Con la direttiva 2000/43/CE emanata in data 20/06/2000 dal Consiglio Europeo, è stata adottata una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. Le politiche e gli interventi devono tenere conto delle questioni legate al genere e la tematica delle pari opportunità diventa chiave di lettura e di azione nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali e urbanistiche. Viene sollecitato il superamento delle disparità tra uomini e donne, individuandone le problematiche, e adottando misure tese a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale. Diverse normative sono state adottate, a livello nazionale, al fine di permettere l'adozione di azioni positive in relazione alle pari opportunità: la Legge n. 53/2000 sui congedi parentali, il D. Lgs. n. 165/2001, il D. Lgs. 198/2006, la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 23 maggio 2007. Con tali norme viene indicato, alle Pubbliche Amministrazioni, di procedere alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, predisponendo Piani di Azioni Positive tendenti a rimuovere gli ostacoli sopra citati, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili. Per far ciò occorre che si proceda all'individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio alla formazione, all'avanzamento di carriera, nel trattamento economico e retributivo delle donne e facilitando l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi. I suddetti Piani inoltre devono prevedere l'adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, nonché l'informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

Dal 1° gennaio 2021, a seguito dello scioglimento dell'Unione dei Comuni di Airasca-Buriasco-Scalenghe, il personale che era già precedentemente alle dipendenze del Comune di Scalenghe, rientra nell'organico dello stesso. A detto personale si aggiungono due unità di cui una assunta dall'Unione dei Comuni che viene assorbita, dall'01/01/2021, nell'organico del Comune di Scalenghe ed una unità assunta il 01/12/2020 direttamente dal Comune di Scalenghe.

Al 1° gennaio 2021 si presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	10
DONNE	N.	6
UOMINI	N.	4

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizi Demografici	0	2	2
Servizio Amministrativo/Affari Generali	0	1	1
Servizio Econ./Finanz. e Tributi	0	2	2
Servizio Vigilanza/Custodia	2	0	2
Servizi Tecnici e Tecnico/Manutentivo	2	1	3
TOTALE	4	6	10

Dal 1° aprile 2021, a seguito di un'assunzione la dotazione organica del Comune di Scalenghe presenta il seguente quadro di confronto fra uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	11
DONNE	N.	7
UOMINI	N.	4

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizi Demografici	0	2	2
Servizio Amministrativo/Affari Generali	0	2	2
Servizio Econ./Finanz. e Tributi	0	2	2
Servizio Vigilanza/Custodia	2	0	2
Servizi Tecnici e Tecnico/Manutentivo	2	1	3
TOTALE	4	7	11

Schema monitoraggio disaggregato per genere/categoria di appartenenza alla data odierna:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2		
B3	1	
B4		
B5		
B6		
C1		2
C2	1	
C3		
C4	1	2
C5		1
C6		1
D1		
D2		
D3	1	1
D4		
D5		
Segretario		
TOTALE	4	7

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time		2 *	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

* di cui un tempo pieno utilizzato attualmente a tempo parziale

OBIETTIVI

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

- **Obiettivo 1.**
Promuovere il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Il Comune di Scalenghe si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

Ambito d'Azione 1.
Ambiente di lavoro – Azioni positive

- Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;

- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;
- Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

- **Obiettivo 2.**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.

Programmare percorsi formativi specifici.

Ambito d'azione 2.

Formazione – Azioni positive

- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

- **Obiettivo 3.**

Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali

Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Il Comune si impegna a vigilare sul puntuale rispetto di quanto indicato.

Ambito d'azione 3.

Orari e aspettative - Azioni positive

- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);
- Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;
- Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi personali e/o familiari a tutte/i le/i dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

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.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio del Comune di Scalenghe e nella Sezione Amministrazione Trasparente.