

Allegato alla deliberazione Giunta comunale n. 17 del 18/03/2021



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

CHE

si pone come strumento semplice ed operativo per **l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità** sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno

si prefigge di **fronteggiare** il fenomeno delle **discriminazioni** attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro

propone la **diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini** dove la diversità è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne

PREMESSA

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

dipendenti	n. 18
donne	n. 10
uomini	n. 8

A questi va aggiunto il Segretario Comunale, in convenzione con il Comune di San Germano Chisone, per un totale di n. 19 dipendenti, così suddivisi per area:

Area	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa		4	4
Area Tecnica LL.PP.	4	1	5
Area Tecnica E.P:	1	2	3
Area Finanziaria	1	3	4
Area Vigilanza	2	-	2
TOTALE	8	10	18

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavorator	Segretario	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini	-	3	3	1	-	7	42
Donne	1	6	3	1	-	11	58
Totale	1	9	5	4	-	19	100

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

Categoria	Uomini	Donne
B1	-	-
B2	-	-
B3	1	-
B4	-	-
B5	-	-
B6	-	-
B7	1	1

C1	2	1
C2	1	1
C3	-	1
C4	-	-
C5	-	-
D1		-
D2	-	1
D3	1	4
D4	2	1
D5	-	-
D6	-	-
Segretario	-	1
TOTALE	8	11

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	3	6	9
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Categoria C	Uomini	Donne	Totale 9
Posti di ruolo a tempo pieno	2		2
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
Categoria B	Uomini	Donne	Totale 5
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	4
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Categoria A	Uomini	Donne	Totale -
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Vice Segretario (Cat. D)	-	-	-

Segretario	-	1	1
-------------------	---	----------	----------

Specifiche contratti atipici

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Tempo determinato	-	-	1	1	1	1
Job sharing	-	-	-	-	-	-
Telelavoro	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Co	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Pro	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	1	1	1	1

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

OBIETTIVI

Il Comune di Vigone (TO), per il prossimo triennio 2021-2023, intende perseguire i seguenti obiettivi attraverso il presente PAP (un piano di azioni positive)

- **Obiettivo 1.** *Tutelare l'ambiente di lavoro* da casi di molestie, mobbing e discriminazioni anche attraverso l'adozione di strumenti e figure utili per la diffusione ed applicazione dei principi di parità e formule organizzative volte alla valorizzazione delle differenze,
- **Obiettivo 2.** Prevedere la realizzazione di *misure e/o formule di conciliazione* rivolte al personale utili a facilitare la gestione dei tempi di vita e di lavoro,

- **Obiettivo 3.** Favorire l'adozione del *linguaggio di genere* nelle forme di comunicazione dell'ente e negli atti amministrativi in raccordo con le indicazioni dell'Unione Europea e del Ministero della Funzione Pubblica,
- **Obiettivo 4.** Promuovere iniziative di diffusione, formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità sia verso l'interno che verso l'esterno dell'Ente.

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni anche attraverso l'adozione di strumenti e figure utili per la diffusione ed applicazione dei principi di parità

1. Il Comune di Vigone si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Discriminazioni dirette ed indirette
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune, secondo quanto previsto dall'art. 25 del C.C.N.L. del 05.10.2001, dall'art. 21 della legge 04.11.2010, n. 183 e dal Regolamento di disciplina delle Attività del Comitato Pari Opportunità, ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**. L'Ente si impegna a rinnovare tale organo alla sua scadenza e a garantire e agevolare il suo funzionamento.
3. Il Comune si impegna ad adottare con proprio atto il **Codice Etico** di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le discriminazioni, molestie sessuali e mobbing e la promozione della dignità e professionalità di lavoratori/trici al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Obiettivo 2. Prevedere la realizzazione di misure e/o formule di conciliazione rivolte al personale utili a facilitare la gestione dei tempi di vita e di lavoro

Il Comune in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali favorisce l'adozione di politiche che promuovano la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale**. 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 e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Obiettivo 3. Favorire l'adozione del linguaggio di genere nelle forme di comunicazione dell'ente e negli atti amministrativi in raccordo con le indicazioni dell'Unione Europea

1. Il Comune si impegna nell'arco dei tre anni ad utilizzare nei documenti di lavoro, atti amministrativi e nella comunicazione pubblica un **linguaggio non discriminatorio** secondo:
 - le "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana" del Dipartimento della Funzione Pubblica,
 - la Direttiva "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Obiettivo 4. Promuovere iniziative di diffusione, formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità sia verso l'interno che verso l'esterno dell'Ente.

1. Il Comune si impegna nella raccolta, aggiornamento e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze, iniziative, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Il Comune favorisce la 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 e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
3. Il Comune sostiene l'organizzazione di iniziative di diffusione e formazione sulle pari opportunità rivolte al Comitato Unico, al personale volte a contribuire allo sviluppo della "cultura di genere"

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, e in particolare del punto 3.2, “In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”. Nel caso in cui non si verificano nel corso dell’anno modifiche organizzative rilevanti, l’organo di indirizzo politico potrà adottare un provvedimento, anche nell’ambito della deliberazione di approvazione del Piano della performance o del Piano Esecutivo di Gestione, con cui, nel dare atto dell’assenza di modifiche organizzative rilevanti, confermi il PAP già adottato, ferma restando la necessità di adottare un nuovo PAP ogni tre anni.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, dal Comitato Unico e dalle Organizzazioni Sindacali in modo da poter procedere ad eventuali migliorie in corso d’opera.

Il piano è pubblicato all’Albo pretorio dell’ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti *sulla rete intranet del Comune*.

Riferimenti legislativi

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57)

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”

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”