



COMUNE DI ANDEZENO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023 - 2025

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi... Omissis... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

RELAZIONE SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE APPROVATO CON DGC N.. 48 DEL 3/7/2019

Azione n.1: il CUG non è stato ancora istituito a causa di rapidi e continui avvicendamenti nel ruolo di Responsabile del personale

Azione n. 2: non risulta istituito il centro di ascolto inerente mobbing e molestie, tale attività potrà essere organizzata a cura del CUG

Azione n. 3: i lavoratori risultano ad oggi sufficientemente informati sulla normativa esistente in materia di permessi, congedi e pari opportunità, ma l'attivazione del CUG potrà garantire una costante circolazione delle informazioni in materia di pari opportunità anche nei confronti della cittadinanza

Azione n. 4: non risultano ancora elaborate le linee guida in materia di benessere organizzativo; le cessazioni di fine 2021 hanno consentito il riequilibrio della presenza maschile tra i dipendenti dell'Ente (da 1 dipendente su 8 si è passati a 3 dipendenti su 8), il Segretario Comunale cessato è stato sostituito con Segretarie, la titolarità delle tre PD (oggi EQ) dell'Ente è rimasta in capo a donne con migliorie di retribuzione che hanno valorizzato le capacità e la professionalità delle medesime, occorre procedere sul sentiero già tracciato.

Azione n. 5: il lavoro agile è stato già regolamentato nel 2021, occorre procedere sul sentiero già tracciato.

In sintesi la parziale attuazione del PAP scaduto consiglia il rinnovo delle azioni proposte in quella sede.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

L'analisi dei dati attuali inerenti il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C.	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	2		0	5
Uomini	0	2	1	0	3
Totale	3	4	1	0	8

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
--	-------	--------



COMUNE DI ANDEZENO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Numero	3	0
--------	---	---

nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Numero	1	-

Si dà atto 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 generi inferiore a due terzi.

Al momento non vi sono lavoratori con contratto part time, di apprendistato o a tempo determinato.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti: il Segretario comunale, il servizio Personale, i Responsabili dei Servizi, la Giunta comunale.

AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

1. ISTITUZIONE E AVVIO ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolta: *Tutti i dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *triennio*

2. PROMOZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA TUTELA DA MOLESTIE, FENOMENI DI **MOBBING** E DISCRIMINAZIONI

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Piano rivolta: *Tutti i dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *triennio*



COMUNE DI ANDEZENO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

3. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE SUI TEMI INERENTI LE PARI OPPORTUNITÀ

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- 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 nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Piano rivolta: *Tutti i dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *triennio*

4. GARANZIA DEL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E SERENO IMPRONTATO AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORTEMENTI

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolta: *Tutti i dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *triennio*

5. CONCILIAZIONE TEMPO LAVORO E VITA PERSONALE

L'Ente si impegna, tramite gli strumenti organizzativi (in primis il lavoro agile) che attuano la flessibilità sul lavoro, a rendere più agevole per i lavoratori la ripartizione del proprio tempo tra l'attività lavorativa e gli impegni di carattere familiare.

Piano rivolta: *Tutti i dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *triennio*