PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI PIOSSASCO
2025-2027

(Articolo 48 D.Lgs. 198/06)

INTRODUZIONE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:
Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"* che 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"*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*.

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"*.

Legge 4 novembre 2010 n. 183 *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonche' misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*.

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 prevede che i Comuni predispongano "piani delle azioni positive" tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Le azioni positive sono misure temporanee "speciali" che, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure dirette a porre rimedio agli effetti sfavorevoli prodotti dalle diseguaglianze per rimediare ai conseguenti svantaggi e hanno l'obiettivo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario tra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate.

Le azioni positive si fondano sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che, a sua volta, si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.
Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa, pertanto, eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni, risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento. Azioni Positive possono, infatti, essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Piossasco ha armonizzato la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e si è dotato del Piano di Azioni Positive con Delibere di G.C. n. 57 del 16.03.09 per il triennio 2009 2011, n. 176 del 24.10.2012 per il triennio 2012-2014, n. 150 del 14/10/2015 per il triennio 2015 2017, n. 222 del 13/12/2017 per il triennio 2018-2020, n. 13 del 10/02/2021 per il triennio 2021 – 2023 e n. 13 del 25/01/2024.

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, 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.
Inoltre, con questo strumento si intende stabilire una continuità con la progettualità messa in essere dai precedenti piani di azioni positive, con particolare riferimento alla volontà di realizzare un'indagine sul Benessere Organizzativo, punto imprescindibile di partenza per definire le esigenze del personale e le nuove azioni da intraprendere.

Inoltre, il Comune di Piossasco è un'amministrazione sensibile alle tematiche di pari opportunità: la promozione della cultura di pari opportunità è, infatti, parte integrante e sostanziale della sua azione amministrativa; le lavoratrici rappresentano la maggioranza e, pertanto, nella gestione del personale, sono necessarie un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere parità, rispetto e valorizzazione delle differenze.

L'Amministrazione comunale con Deliberazione di Giunta Comunale n. 141/2019 ha aderito al "Patto dei Comuni per la parità di genere e contro la violenza sulle donne".

Il Settore Servizi al cittadino e alla comunità da diversi anni effettua una proficua collaborazione con il gruppo Gaia per le donne, portando avanti una serie di progetti, come segue:

1. Politiche di sensibilizzazione di genere:
    - Attivazione di corsi di informazione/formazione nelle scuole, "Educazione di genere", nelle scuole, rivolti a genitori e insegnanti;
    - Organizzazione di incontri per facilitare l'aggregazione e la socializzazione tra le donne del territorio al fine di combattere situazioni di solitudine e bisogno di comunicazione;
    - Presentazione di libri in collaborazione con la biblioteca e momenti di lettura condivisa;
    - Promozione e organizzazione di iniziative di adesione alle giornate di mobilitazione nazionale (8 marzo e 25 novembre);
    - Attivazione di incontri per contrastare i pregiudizi di genere.
    -

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 170/2020 ha approvato il Cofinanziamento comunale del progetto denominato "Comunità e inclusione: femminili plurali. Percorsi territoriali generativi tra cibo, intercultura e diritti per donne migranti", che è stato presentato dall'Associazione Internazionale Volontari Laici (LVIA), in qualità di capofila, alla Fondazione Compagnia di San Paolo per il finanziamento del progetto.

2. Progetti inclusivi di genere:
    - Adesione al progetto "Comunità e inclusione: Femminili plurali": il progetto è finalizzato a facilitare l'inclusione sociale e l'appartenenza al territorio delle donne con background migratorio, con il coinvolgimento di una rete di servizi territoriali. Gli obiettivi del progetto sono:
        - impegno a rendere maggiormente accessibile e inclusiva l'infrastruttura dei servizi alla persona;
        - messa a disposizione gratuitamente da parte dell'Ente di uno spazio da dedicare al "presidio di comunità", con apertura bisettimanale, che tramite lo Sportello Sociale, mira a rendere i servizi esistenti più prossimi, accessibili e fruibili, anche con l'ausilio di mediatori culturali;
        - attenzione al tema formativo/lavorativo, tramite percorsi di formazione sul tema dell'offerta culturale, percorsi di orientamento personalizzati sul tema della formazione e del lavoro.

Il presente Piano di azioni positive, che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento a 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.

PREMESSA

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio (aggiornata al 31 dicembre 2024), presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	%
TOTALE	**72**	**100**
UOMINI	28	38,8
DONNE	44	61,2

SETTORE	Uomini	Donne	Totale
Affari Generali	2	9	11
Uffici di Staff	0	6	6
Ragioneria e Programmazione Finanziaria	2	2	4
Tributi, Entrate e Patrimonio	3	3	6
Lavori Pubblici e manutenzioni	7	3	10
Territorio	3	6	9
Polizia Locale	6	4	10
Servizi al cittadino e alla comunità	5	11	16
Avvocatura	0	0	0
TOTALE			

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.

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per area:

Area	Uomini	Donne
Area degli operatori esperti	3	3
Area degli istruttori	16	26
Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	9	15
TOTALE	28	44

Elevata Qualificazione:

SETTORE	Uomini	Donne	Totale
Affari Generali	1	0	1
Uffici di Staff	0	0	0
Ragioneria e Programmazione Finanziaria	0	1	1
Tributi, Entrate e Patrimonio	1		1
Lavori Pubblici e manutenzioni	1	0	1
Territorio	0	1	1
Polizia Locale	1	0	1
Servizi al cittadino e alla comunità	0	1	1
Avvocatura	0	0	0
TOTALE	**4**	**3**	**7**

La responsabilità del Settore Uffici di Staff è affidata al Segretario Generale, mentre il Settore Entrate, Tributi e patrimonio è attribuito ad interim.

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Uomini 9	Donne 15	Totale 24
Posti di ruolo a tempo pieno	9	14	23
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
Area degli Istruttori	Uomini 16	Donne 26	Totale 42
Posti di ruolo a tempo pieno	15	25	40
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
Area degli operatori esperti	Uomini 3	Donne 3	Totale 6
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time	0	2	2

Art. 1
OBIETTIVI DEL PIANO

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

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare la conciliazione dei tempi di vita familiari e di quelli lavorativi attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

OBIETTIVO 1
Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Con Deliberazione di G.C. n. 140 del 20/09/2012 è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha sostituito ed unificato in un unico organismo le competenze e le funzioni che la legge ed i contratti collettivi hanno attribuito ai comitati per le pari opportunità ed ai comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Art. 3

OBIETTIVO 2
Ambito di azione: assunzioni

Il Comune procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77, n. 125/91 e D. Lgs. n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ambito di azione: assegnazione del posto

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

Art. 4

OBIETTIVO 3
Ambito di azione: formazione

Il Comune dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo l'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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo (congedi parentali, assenze prolungate dovute ad esigenze familiari etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Il Comune si impegna a favorire la partecipazione del personale (comprese le figure apicali) e dell'Amministrazione a convegni e congressi sulle pari opportunità e ad inserire nel piano di formazione un modulo sulle pari opportunità e sulla conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, rivolto ai/alle dipendenti comunali. In particolare, si intende approfondire la tematica del linguaggio di genere nelle P.A.

Art. 6

OBIETTIVO 4
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari in un'ottica di contemperamento tra esigenze dell'ente e quelle dei/delle dipendenti con l'utilizzo di part-time e flessibilità oraria, nonché attraverso l'istituto dello smart working sperimentato nel corso del 2020 e poi nei successivi anni.

Particolari necessità di tipo familiare o personale dovranno essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei/delle dipendenti.

Il Comune 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.

Art. 7

OBIETTIVO 5
Ambito di azione: informazione e comunicazione

Il Comune si impegna a:

- raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, sostegno nei contesti lavorativi alle donne vittime di violenza (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.).
- diffondere internamente le informazioni ed i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet).
- diffondere e promuovere il ruolo del CUG presso il personale, in modo che sia individuato come interlocutore utile anche dall'Amministrazione, attraverso momenti di formazione e attraverso l'accoglienza delle istanze proposte.

Art. 8

DURATA DEL PIANO – VERIFICA DELL'ATTUAZIONE

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti dati, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato ed efficace aggiornamento e verifica dell'attuazione delle azioni.

Se il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - istituito con Delibera di G.C. n. 140 del 20/09/2012 – lo riterrà necessario potrà fare delle proposte di modifica al presente Piano di Azioni Positive anche in corso di vigenza dello stesso.

Il presente piano è pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente.