

**COMUNE DI SAN SECONDO DI PINEROLO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

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

PREMESSA

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.

Il 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" 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". 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 della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di San Secondo di Pinerolo 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 avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

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

- Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Smart working.
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1

Art. 2 Ambito d'azione: analisi dati del Personale Studi ed indagine

1. L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2024

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	13
DONNE	N.	8
UOMINI	N.	5

Tra i dipendenti sono compresi n. 3 responsabili dei servizio (n. 2 donne e n. 1 uomo).

Non è compreso nell'elenco dei dipendenti il Segretario Comunale (n. 1 uomo).

I dipendenti sono così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Amministrativo – finanziario		6	6
Settore Tecnico Manutentivo	2	2	4
Settore Vigilanza e Custodia	3	0	3
TOTALE	5	8	13

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	1	=
ISTRUTTORI (ex cat. C)	3	6
FUNZIONARI (ex cat. D)	1	2
TOTALE	5	8

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

FUNZIONARI (ex cat. D)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time			
ISTRUTTORI (ex cat. C)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	5	8
Posti di ruolo a part-time		1	1
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time			
OPERATORI (ex cat. A)	UOMINI	DONNE	TOTALE

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
Job sharing			0
Telelavoro			0
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa			0
Co.Co.Pro			0
Totale			0

In base alla ricognizione effettuata, si ritiene che non occorra intraprendere azioni rivolte al riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto al momento sussiste la prevalenza femminile dei lavoratori, con parità in posizione direttiva organizzativa. Il piano delle azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVO 2

Art. 3 Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di San Secondo di Pinerolo si impegna a fare sì che non si verificano 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.
2. Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il nuovo codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

3. Il Comune con deliberazione di C.C. n. 19 del 21.06.2023 si è impegnato a costituire, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità.
4. Il Comune, con la succitata deliberazione di C.C. n. 19/2023, ha altresì stabilito di gestire in forma associata il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) con l'Unione Montana del Pinerolese ed i Comuni membri aderenti, approvando all'uopo la relativa Convenzione, (composta da n. 8 articoli) e dal relativo Regolamento di istituzione del CUG (entrambi allegati alla deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale);
5. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.
6. Il Comune si impegna a realizzare quanto sopra previsto entro il triennio 2025/2027.

OBIETTIVO 3

Art. 4 Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, così come già espressamente previsto all'art. 51, comma 4, del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. 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, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 5 Ambito di azione: assegnazione del posto

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Secondo di Pinerolo valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 4

Art. 6 Ambito di azione: formazione

1. La formazione dovrà tenere conto 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. Sarà privilegiata la FAD (formazione a distanza) con particolare preferenza dei corsi e seminari messi a disposizione da IFEL, ANCI, ITACA, DIPARTIMENTO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE e SYLLABUS.
2. Sarà data particolare attenzione alla formazione del personale neo assunto sia con *training on the job* che attraverso i canali formativi già sopra richiamati.
3. Il Comune si impegna ad effettuare un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.
4. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta anche 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 apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

OBIETTIVO 5

Art. 7 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune di San Secondo di Pinerolo favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In tale ottica il Comune ha già attuato orari diversificati per dipendenti che avevano necessità di conciliare l'orario di lavoro con l'orario di apertura e/o chiusura delle scuole e degli asili nido.
2. 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.
3. A partire dall'anno 2025, sarà meglio regolamentato lo **smart-working** al fine di implementare una nuova organizzazione del lavoro che concili le esigenze familiari dei dipendenti assicurando al contempo maggiore efficienza ed efficacia lavorativa.

OBIETTIVO 6

Art. 8 Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Raccolta e condivisione 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.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 9 Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale, con scadenza al 31.12.2027.
2. 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.