



CITTA' DI ALBA
Provincia di Cuneo

PIANO AZIONI POSITIVE

(P.A.P. 2025 – 2027)

SEZIONE PIAO 2.2.2

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Alba per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace al fine di eliminare le disuguaglianze di genere.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Art. 1

Obiettivi

Il presente piano di azioni positive a valere per il triennio 2025/2027 si pone quale obiettivo principale da perseguire il rafforzamento dei buoni risultati già registrati in ambito di pari opportunità nel corso della precedente annualità, nel pieno rispetto delle linee di indirizzo fornite all'interno del relativo piano.

Ciò premesso si ritiene opportuno confermare gli obiettivi già individuati all'interno del documento riferito al precedente triennio 2024/2026 in quanto riportanti i principali ambiti su cui intervenire per garantire le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Pertanto, nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di Alba intende realizzare un piano di azioni positive incentrato sui seguenti obiettivi puntuali:

- ✓ **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 favorendo condizioni di benessere e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.
- ✓ **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. Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.
- ✓ **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Migliorare la comunicazione, la trasparenza. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Art. 2

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi dell'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

Alla data del 31/12/2024 la situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI *N. 167*

DONNE *N.103*

UOMINI *N. 64 (DI CUI N. 1 DIPENDENTE UOMO A TEMPO DETERMINATO, PART TIME)*

SUDDIVISIONE PER RIPARTIZIONI:

RIPARTIZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZI GENERALI	4	19	23
SERVIZI LEGALI	0	5	5
POLIZIA MUNICIPALE	18	6	24
SERVIZI DI STAFF	1	5	5
SOCIO EDUCATIVA E CULTURALE	5	24	29
RAGIONERIA E FINANZE, PROGRAMMAZIONE E CED	3	19	22
OPERE PUBBLICHE	30	11	41
URBANISTICA E TERRITORIO	3	14	17
T O T A L E	64	103	167

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	2	3	5
AREA FUNZIONARI ED E.Q.	13	29	42
AREA ISTRUTTORI	29	62	91
AREA OPERATORI ESPERTI	20	9	29
TOTALE	64	103	167

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

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI di ruolo a tempo pieno	2	3	5
AREA FUNZIONARI ED E.Q.			
di ruolo a tempo pieno	9	16	25
di ruolo a part-time	4	13	17
AREA ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	27	43	70
Posti di ruolo a part-time	1	19	20
Posti a tempo determinato part-time	1	/	1
AREA OPERATORI ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	19	3	22
Posti di ruolo a part-time	1	6	7

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Non esistono attualmente forme di lavoro atipiche (es.: Job sharing, telelavoro...)

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Alba si impegna a fare sì che non si verifichino 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.

Il Comune, in riferimento all'art.21 della L.183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04/03/2011, ha regolarmente nominato il Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato Paritetico sul Mobbing precedentemente costituiti.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

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, eccezion fatta per la preferenza di genere disposta dalla normativa di settore nell'ambito dei concorsi pubblici che trova applicazione quando il differenziale tra i generi supera il 30%. In altre parole, se il divario tra uomini e donne nell'amministrazione è significativo, il titolo di preferenza di genere verrà attivato a favore del genere meno rappresentato.

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

Art. 5

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

Si dovrà tener conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, compatibilmente con le risorse finanziarie, 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.

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 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.

Art. 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Alba 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 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.

L'Ente si impegna a realizzare azioni finalizzate a soddisfare i bisogni delle lavoratrici madri, legati ad esigenze di cura dei figli, consentendo l'ampliamento delle fasce flessibili di entrata ed uscita. L'Ente si impegna altresì a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

Art. 7

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

Tale obiettivo prefisso verrà attuato mediante:

- Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
- 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).

- Sviluppo dei rapporti e collaborazioni con i Comitati di Garanzia delle altre amministrazioni presenti nella Regione per lo sviluppo di azioni comuni e coordinate.

Art. 8

Attuazione normativa PNRR

L'amministrazione nell'attuazione dei programmi finanziati dal PNRR vigilerà affinché siano rispettati i principi di pari opportunità previsti in materia. In particolare i progetti/interventi finanziati con i fondi PNRR saranno realizzati nel rispetto dei vincoli contrattuali di cui al DPCM – Dipartimento per le pari opportunità del 07 dicembre 2021 indicati all'art. 10 "Vincoli contrattuali – Requisiti partecipazione gare" del Regolamento per l'Individuazione degli Organismi comunali per l'attuazione degli obiettivi e delle misure del PNRR approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 367 del 17 novembre 2022.

Art.9

Aggiornamento e Monitoraggio del Piano

L'Amministrazione comunale si riserva, mediante un confronto continuo in corso d'anno con il CUG, di modificare il presente strumento al fine di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, anche in una visione di continuità sia programmatica che strategica.

Del piano verrà data informazione alle OO.SS. e alle R.S.U.

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a un monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Art. 10

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e si riferisce al triennio 2025 - 2027 e sarà aggiornato ogni anno in presenza delle condizioni necessarie. 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.