



PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) triennio 2025-2027

(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006 smi)

Premessa

Il D.Lgs. 198/2006 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riprende e coordina i principi già stabiliti nella Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e prevede all’art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive con l’obiettivo di assicurare la realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è quindi uno strumento di programmazione e pianificazione con lo scopo generale di garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore armonizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra i tempi di lavoro e vita privata; promuovere all’interno dell’amministrazione la cultura di genere e il rispetto al principio di non discriminazione.

Il Comune di Ciriè aveva approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014 con Deliberazione di Giunta n. 34 del 26/04/2012, per il triennio 2015-2017 con Deliberazione di Giunta n. 48 del 24/04/2015, per il triennio 2018-2020 con Deliberazione di Giunta n. 127 del 06/06/2018 e per il triennio 2021 – 2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 3/2/2021.

Il Piano Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 267 del 20/12/2023.

In seguito all’adozione del Piano Azioni Positive 2024 - 2026, con determinazione n. 837 del 19/06/2024 sono stati individuati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e nominato il Presidente, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi dell’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della legge n. 183/2010. Con determinazione n. 1731 del 5/11/2021 si è provveduto inoltre alla sostituzione di alcuni componenti, è inoltre in corso di definizione la procedura per un ulteriore aggiornamento della composizione.

Art. 1 Obiettivi raggiunti nel corso del triennio 2024/2026:

- tutte le commissioni per pubblici concorsi o selezioni sono state costituite garantendo la parità di genere;
- sono stati organizzati corsi di formazione obbligatori ed aggiornamento normativi e professionali, ed è stata garantita la fruizione di almeno 24 ore pro capite di formazione;
- sono stati organizzati degli incontri a tema sulla sensibilizzazione contro la violenza sulla donna in occasione della giornata della donna (8/3/2024), della giornata internazionale per la difesa dei diritti contro la violenza sulle donne (25/11/2024); oltre all’accreditamento con la Regione Piemonte per l’iniziativa “La Regione si colora di rosa” del 04/10/2024 e l’incontro “La prevenzione salva la vita”, sulla prevenzione al seno svoltasi nel mese di ottobre 2024;
- è stata accolta n. 1 domanda di modifica al tempo part time dei dipendenti, sono stati concessi n. 7 “nulla osta” al trasferimento dei dipendenti presso altro Ente Pubblico con trasferimenti avvenuti in tempi brevi e, nel limite delle possibilità organizzative, non risultano richieste dai dipendenti trasferimenti d’ufficio interni;

- è stata confermata l'implementazione della flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, ad un'ora per consentire ai lavoratori di conciliare il tempo lavoro con le responsabilità familiari, a supporto dei genitori anziani, per l'accompagnamento dei figli in età scolare, ecc..
- è stato distribuito ai dipendenti dell'Ente un Questionario sul Benessere Organizzativo. La raccolta e l'analisi dei risultati sarà completata nel corso del 2025.

Il presente Piano, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente, intende 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, tenuto conto della struttura organizzativa del Comune che vede, allo stato attuale, una prevalente presenza femminile.

Il Presente Piano tiene altresì conto della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione, ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" del 29/11/2023.

Art. 2 Analisi dati del Personale

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 DICEMBRE 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.	94	DI CUI
DONNE	N.	64	
UOMINI	N.	30	

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZI INTERNI E DI STAFF	16	11	27
SERVIZI AL CITTADINO E ALLA PERSONA	29	12	41
SERVIZI TECNICI	19	7	26
TOTALE	64	30	94

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatori		1	1
Operatori Esperti	3	9	12
Istruttori	15	33	48
Funzionari – E.Q.	11	19	30
Dirigente	1	1	2
Segretario		1	1
TOTALE	30	64	94

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario		1	1
Dirigenti	1	1	2
Area Operatori			
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time		1	1
Area Operatori Esperti			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	7	10
Posti di ruolo a part-time		2	2
Area Istruttori			
Posti di ruolo a tempo pieno	14	29	43
Posti di ruolo a part-time	1	4	5
Area Funzioni e E.Q.			
Posti di ruolo a tempo pieno	11	18	29
Posti di ruolo a part-time		1	1

Art. 3 Obiettivi triennio 2025/2027

- Nel corso del triennio 2025-2027, il Comune di Cirié intende realizzare un piano di azioni positive volto ad obiettivi sia di mantenimento eventualmente da implementare, sia al perseguimento di obiettivi di nuova introduzione, come di seguito indicati:

- ✓ Studi ed indagini sul personale. (Obiettivo 1) – Analisi dei risultati in merito al questionario sul benessere organizzativo anno 2024;
- ✓ Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (Obiettivo 2) – Mantenimento e implementazione;
- ✓ Consolidare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio/ Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e aiuto nel rientro al lavoro dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (Obiettivo 3) – Mantenimento e analisi dei risultati;
- ✓ Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità (Obiettivo 4) - Mantenimento e implementazione.
- ✓ Aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del C.U.G. del Comune di Ciriè a sensi della normativa vigente (Obiettivo 5)
- ✓ Sportello d'ascolto: incontri conoscitivi e formativi rivolti al personale dipendente in materia di benessere lavorativo, valutazione dello stress e gestione rapporti interpersonali e in merito ai compiti e funzioni del CUG (Obiettivo 6);
- ✓ Applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/11/2023 ad oggetto: “.”Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” (Obiettivo 7).

Obiettivo 1 – Studi ed indagini sul personale.

Obiettivo: Studi e indagini sui dati del personale e confronto dei risultati ottenuti per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del CUG.

Azione 1: Raccolta dati sul personale dipendente relativi all'anno precedente.

Azione 2: Analisi e comparazione con i dati degli anni precedenti.

Attori coinvolti: Segretario Generale – Datore di Lavoro, Ufficio Personale - Comitato unico di garanzia (CUG).

Misurazione: Tipologia dati forniti da ufficio personale;

Beneficiari: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Obiettivo 2 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni - Mantenimento e implementazione

Obiettivo: proseguire nell'impegno per 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.

Azione 1: Analisi tempestiva delle segnalazioni che dovessero pervenire.

Azione 2: Adozioni di eventuali provvedimenti conseguenti.

Attori coinvolti: Segretario Generale – Datore di Lavoro, Ufficio Personale - Comitato unico di garanzia (CUG) – Organizzazioni Sindacali – R.S.U..

Misurazione: Segnalazioni formali pervenute;

Beneficiari: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Obiettivo 3 - Consolidare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio/sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e aiuto nel rientro al lavoro dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata – Mantenimento e analisi dei risultati.

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita privata e tempi di lavoro e promuovere le pari opportunità tra uomini e donne, con particolare riguardo alle esigenze di cura familiari e personali.

Azione 1: Consentire la possibilità di chiedere articolazioni orarie differenziate rispetto a quelle di regola applicate, e mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed uscita, al fine di garantire esigenze familiari e personali.

Azione 2: Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare, scolare e per l'assistenza a familiari in condizioni psico-fisiche fragili.

Azione 3: Vigilare il corretto utilizzo della flessibilità oraria compatibilmente con le esigenze organizzative, per lo svolgimento del regolare funzionamento dell'Ufficio.

Azione 4: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo o aspettativa.

Attori coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Elevate Qualificazioni, Ufficio Personale, Comitato unico di garanzia (CUG).

Misurazione: monitorare le domande presentate dai dipendenti.

Beneficiari: tutti i dipendenti.

Spesa: nessuna

Obiettivo 4 - Promuovere iniziative volte alla comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, della violenza sulle donne e sugli atti di discriminazione - Mantenimento e implementazione.

Obiettivo: Mantenimento e implementazione della comunicazione per la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e benessere organizzativo, tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisiche, mobbing e discriminazioni.

Azione 1 Supportare e promuovere il Comitato unico di garanzia (CUG) attraverso la collaborazione con i dirigenti e l'amministrazione e il coinvolgimento dei dipendenti nelle iniziative del Comitato unico di garanzia. Diffondere la conoscenza del ruolo del Comitato unico di garanzia (CUG).

Azione 2: Diffusione di materiale informativo attraverso la email aziendale.

Azione 3: Disponibilità dei componenti del CUG a colloqui personali sulle tematiche di competenza.

Azione 4: Incontri conoscitivi e formativi rivolti al personale dipendente in materia di "benessere lavorativo".

Azione 5: Diffusione dell'Iniziativa "Riforma Mentis" e delle modalità di utilizzo della stessa (art. 3.2 Direttiva del 29/11/2023).

Attori coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Ufficio Personale, Comitato unico di garanzia (CUG).

Misurazione: Aggiornamenti normativi ed eventuali novità in merito al benessere organizzativo.

Beneficiari: a tutti i dipendenti.

Spesa: nessuna.

Obiettivo 5 - Aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del C.U.G. del Comune di Ciriè a sensi della normativa vigente

Azione 1 Aggiornare il regolamento esistente alla normativa vigente.

Azione2: Interpello aperto a tutti i dipendenti per la presentazione della candidatura di disponibilità a far parte del C.U.G..

Attori coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Ufficio Personale, Comitato unico di garanzia (CUG), personale dipendente.

Misurazione: Attuazione del Regolamento aggiornato e nomina nuovi componenti;

Beneficiari: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Obiettivo 6 - Sportello d'ascolto e incontri in materia di "benessere lavorativo".

Azione 1: Attivare uno "Sportello d'ascolto" con calendario da concordare.

Azione 2: Utilizzare lo Sportello anche per le finalità previste all'art. 3.1 della Direttiva in data 26/11/2023, in particolare per la finalità di prevenire, contribuire, conoscere e contrastare eventuali violenze e molestie nei confronti delle donne intercettando le eventuali situazioni che si verificano all'interno dell'Ente.

Azione 3: Organizzare incontri con esperti in materia di benessere lavorativo/organizzativo in forza di esigenze specifiche, in collaborazione anche con l'Ufficio Pari Opportunità della Regione Piemonte.

Attori coinvolti: Segretario Generale – Datore di Lavoro, Dirigenti, Elevate Qualificazioni, Ufficio Personale - Comitato unico di garanzia (CUG) - personale dipendente– Organizzazioni Sindacali – R.S.U.

Misurazione: Aggiornamento stato di benessere lavorativo/organizzativo dei dipendenti

Beneficiari: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Obiettivo 7 - "Applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/11/2023".

Azione 1: Esaminare il contenuto della Direttiva ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".

Azione 2: Avviare le attività ivi previste, nella misura compatibile con l'organizzazione dell'Ente, dando priorità alle azioni immediatamente attivabili (ad es. divulgazione iniziativa formativa "Riforma Mentis, Implementare l'utilizzo del portale web dedicato ai CUG, istituito con una Convenzione con Formez PA, ecc..).

Azione 3: Monitorare sull'effettivo svolgimento sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, a norma del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come modificato dal DPR 13/06/2023 n. 81, evidenziando che il Comune di Ciriè ha adeguato il proprio codice di comportamento al DPR surrichiamato con DGC n. 261 del 13/12/2023.

Attori coinvolti: Segretario Generale – Datore di Lavoro, Dirigenti, Ufficio Personale - Comitato unico di garanzia (CUG), personale dipendente.

Misurazione: Aggiornamento stato applicazione Direttiva

Beneficiari: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna.

Art. 4 Durata

Il presente Piano è redatto per il triennio 2025/2027, e può essere oggetto di aggiornamento annuale, verrà inoltrato alle RSU, al CUG ed alle OO.SS. oltre ad essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati sia da parte direttamente del CUG, sia da parte dei dipendenti, pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, in modo da poter procedere, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.
