

**COMUNE DI MONTELUPO ALBESE  
PROVINCIA DI CUNEO**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
P.A.P.**

**TRIENNIO 2023/2025**

## **PREMESSA.**

### Riferimenti normativi

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile *"in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso"* (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza 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.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

## **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il piano delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

## MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.

Il personale attualmente in servizio, oltre al Segretario Comunale gestito a scavalco , è di n. 2,5 unità

**Personale del Comune di MONTELUPO ALBESE al 30.09.2022 a tempo indeterminato**

Genere	Cat. D1	CAT. C	CAT. B	TOTALE
DONNE	1,5		0	1,5
UOMINI	0		1	1
TOTALE	2		1	3

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8 comma 1 del D.Lgs 198/2006 al momento infatti non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile avendo in Consiglio Comunale n. 4 consiglieri donne a fronte di 7 consiglieri uomini.

**Le azioni che nel triennio si intende intraprendere sono le seguenti:**

### SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.

Numero azione	1
titolo	<b>Conciliazione fra vita lavorativa e privata</b>
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Favorire la conciliazione fra la vita privata e quella professionale ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione	Disponibilità a sperimentare tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente

<b>Numero azione</b>	2
<b>titolo</b>	<b>Promozione della cultura del genere</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzare i lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento per la struttura.
<b>Descrizione</b>	Utilizzo di un linguaggio di genere che privilegi l'utilizzo di vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere quando si debba far riferimento a collettività miste. Pubblicazione e diffusione del Piano
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente

<b>Numero azione</b>	3
<b>titolo</b>	<b>Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sottorappresentate
<b>Descrizione</b>	Riservare alle donne salva motivata impossibilità almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e delle selezioni. Esame attento dei bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Assicurare anche tramite le modifiche di disposizioni regolamentari dell'ente la presenza di entrambi i generi negli organismi collegiali (nucleo di valutazione, commissioni varie)
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente

<b>Numero azione</b>	<b>4</b>
<b>titolo</b>	<b>Formazione</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione di aggiornamento e di qualificazione professionale
<b>Descrizione</b>	Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale adottando ove possibile modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici (corsi di mezza giornata). Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche se a turnazione, a tutti. Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente

<b>Numero azione</b>	<b>5</b>
<b>titolo</b>	<b>Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	- Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, e discriminazioni. Il Comune si impegna a evitare atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
<b>Descrizione</b>	Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale.