

COMUNE DI RODELLO

PROVINCIA DI CUNEO

PIANO DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2024 – 2025 - 2026

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024/2025/2026.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di

LAVORATORI	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
DONNE	1	1	0	2
UOMINI	0	0	1	1

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare;
3. Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità (sulla differenza di genere e sul tema delle molestie sessuali);
4. Garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta;
5. Rafforzamento dei rapporti tra comune e provincia per una politica di genere.
6. Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG.

AZIONI POSITIVE

Vengono di seguito elencate le azioni positive e un prospetto di dettaglio:

- **FORMAZIONE**

Il Comitato Unico di Garanzia ha come obiettivo l'organizzazione di almeno un corso di formazione sulla tematica delle pari opportunità rivolto a tutti i dipendenti del Comune di RODELLO che abbia come obiettivo promuovere una maggiore sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità.

- **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il Comitato Unico di Garanzia si prefigge di predisporre questionario da compilare da parte dei dipendenti riferito alle difficoltà e al clima lavorativo avvertito dai dipendenti stessi da sottoporre all'amministrazione per intraprendere le azioni per quanto di competenza.

- **ORARI DI LAVORO**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

- **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

- **COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE**

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. In tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni sarà garantita la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

- **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024 - 2025 - 2026)

Linee di indirizzo sugli obiettivi

Obiettivo 1 – Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili	A. Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali. B. Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna C. Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino
	2. Favorire il riequilibrio di genere	A. Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. B. Finalizzazione degli strumenti di sviluppo professionale anche al raggiungimento dell'obiettivo del riequilibrio tra uomini e donne, integrando l'ottica di genere.

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	3 Monitorare i percorsi di carriera, di formazione e mobilità dei dipendenti	C. Verifica dei criteri per l'individuazione delle posizioni organizzative per la copertura di posizioni di responsabilità vacanti. D. Predisposizione dei bandi di concorso in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc. A. Predisposizione di uno schema di rapporto periodico come da normative vigenti B. Monitoraggio dei bandi di concorso con riferimento ai contenuti e al linguaggio finalizzato alla predisposizione di linee-guida C. Introduzione dei criteri previsti dall'art. 7 della legge n.196/2000 nelle procedure delle assunzioni, progressioni, mobilità e assegnazione degli incarichi
---	---	--

Obiettivo 2 – Conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Conciliazione carico di lavoro e carico familiare	1 Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time	A. Consolidare le buone prassi dell'Ente in materia di flessibilità orario di lavoro per far fronte al carico familiare. B. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro C. Sensibilizzazione dei responsabili sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro

**Obiettivo 3 – Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità
(sulla differenza di genere e sul tema delle molestie sessuali)**

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Promozione della cultura di genere	1 Valorizzare la differenza di genere	A. Sensibilizzazione dei gestori delle risorse umane sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità di ciascuno nei corsi sullo sviluppo delle risorse umane B. Definizione di un modulo formativo sulla comunicazione tra donne e uomini in ambito professionale da inserire nei corsi di comunicazione
	2. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali	A. Presentazione del codice di condotta in un corso di formazione con previsione di formazione per nuovi assunti. B. Elaborazione di un opuscolo informativo (glossario, normativa e giurisprudenza di riferimento) del Codice di condotta
	3. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	A. Creazione di uno specifico spazio su SERVER B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive

Obiettivo 4 - Garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta.

Assicurazione che la parità e le pari opportunità vanno raggiunte rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

Obiettivo 5 – Creazione di una banca dati di buone prassi di altri Enti e Istituzioni e rafforzamento dei rapporti tra Comune e Provincia per una politica di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Creazione di una banca dati di buone prassi di altri Enti e Istituzioni e rafforzamento dei rapporti tra comune e provincia per una politica di genere	1 Potenziare il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità presso la Provincia di Cuneo	A. Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di Politiche di Pari Opportunità e Buone Prassi presso gli enti territoriali della Provincia di Cuneo e informazione sulla realizzazione del Piano di Azioni Positive predisposto dal comune

Obiettivo 6 – Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CPO

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG	1. Coinvolgere la conferenza dei responsabili, nonché i diversi settori dell'Ente per l'attuazione del Piano	A. Inserimento di un funzionario nella conferenza, facente parte CUG, per assicurare il raccordo e per relazionare a scadenze periodiche sullo sviluppo del Piano B. Pubblicazione di una relazione sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG