



CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli

Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (To) – Tel. 011.9513300

comune.rivoli.to@legalmail.it

P.IVA 00529840019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 19 del 28/01/2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E DONNA.

L'anno **duemilaventuno**, addì **ventotto** del mese di **gennaio** alle ore **15:30** in Rivoli, in una sala del Palazzo Comunale, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale, della quale sono membri i Signori:

TRAGAIOLI ANDREA	SINDACO	Presente
ADDUCE LAURA	VICE SINDACO	Presente
LETTIERI ALFONSO	ASSESSORE	Presente
DABBENE PAOLO	ASSESSORE	Presente
FILATTIERA ANDREA	ASSESSORE	Presente
DORIGO ALESSANDRA	ASSESSORE	Presente
FORNARO DANILO	ASSESSORE	Presente
REINERO BENVENUTA	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 8

Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE BONITO MICHELINA .

Deliberazione n. 19 del 28/01/2021

Sono personalmente presenti :

Il Sindaco Andrea Tragaioli

gli Assessori: Laura Adduce, Alfonso Lettieri, Paolo Dabbene, Andrea Filattiera, Alessandra Dorigo e Danilo Fornaro.

il Segretario Generale Michelina Bonito

L'Assessore Benvenuta Reinerio è collegata in video conferenza, in conformità a quanto previsto dal Regolamento della Giunta Comunale approvato con la Deliberazione di Giunta n. 77 del 19/03/2020.

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E DONNA.

Deliberazione proposta dall'Assessore alle Pari Opportunità Alessandra Dorigo.

Vista la Legge n.125/1991 "*Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro*" come modificata dal D.Lgs. 196/2000, che ha stabilito che le P.A predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Visto il Decreto Legislativo 11/4/2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246*" che 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*", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*";

Visto in particolare l'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11/4/2006 che, in relazione agli artt.1, c.1 lett c), 7, c.1, e n. 57 c. 1 del D. Lgs. n. 165 del 30/3/2001, stabilisce che: "*..le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*"

Visti gli artt. 1, 7, e 57 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modifiche apportate dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4/11/2010, ove si stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro e si introduce l'obbligo della costituzione nelle pubbliche amministrazioni dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni;

Visto l'art. 57, c. 2 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modifiche apportate dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4/11/2010, che prevede: "*Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica*";

Visto il D.Lgs.vo n. 150 del 27 ottobre 2009 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, che ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Visto che con Determinazione Dirigenziale n° 276 del 31.3.2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Rivoli, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come d'obbligo per gli enti pubblici ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 183/2010, e secondo la citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011;

Vista la Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2017 “ in materia di lavoro agile, recante *Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 Agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”

Vista la Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/6/2019 “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ed integra la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011;

Vista la Risoluzione del Parlamento europeo del 9/6/2015 sulla Strategia dell'Unione Europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015, ove si ribadisce il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne quale diritto fondamentale ed imprescindibile per l'ulteriore sviluppo della società europea,

Vista la nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 che contiene gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere, dell'uguaglianza retributiva tra uomini e donne nel lavoro, del miglioramento dell'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e ad altri servizi di assistenza di qualità elevata a prezzi accessibili;

Considerato che, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 18/07/2017, questo Comune ha approvato il *Codice di Comportamento del Comune di Rivoli per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori*;

Considerato che, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 28/3/2017, è stata approvata da questo ente l'adesione alla Carta d'Intenti “Io Parlo e Non Discrimino” promossa dalla Città Metropolitana di Torino, insieme ad altri enti tra i quali la Città di Torino, la Regione Piemonte, l'Università degli Studi di Torino, e l'Amministrazione si è impegnata a realizzare le Azioni in essa contenute, volte ad eliminare le forme discriminatorie nel linguaggio dal punto di vista di genere;

Ritenuto di integrare le azioni previste nel precedente Piano delle Azioni Positive 2018-2020, ed adottare il nuovo Piano per il Triennio 2021-2023, allegato alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale, secondo quanto previsto dalla Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/6/2019, che stabilisce al punto 3.2 l'aggiornamento del Piano triennale entro il 31 gennaio di ogni anno;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198 del 11 aprile 2006, il Piano per le azioni positive 2021-2023 è stato sottoposto, con lettera prot. 72741 del 15/12/2020, al Comitato Unico di Garanzia

del Comune di Rivoli, che ha trasmesso il 13/1/2021 le integrazioni approvate nella seduta dell'8/1/2021;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198 del 11 aprile 2006, il Piano per le azioni positive 2021-2023 è stato sottoposto alle Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente con lettera prot. n. 2277 del 14/1/2021 con richiesta di fornire eventuali osservazioni entro il 22/1/2021, e che non sono pervenute comunicazioni in merito;

Acquisito inoltre, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198 del 11 aprile 2006, il parere favorevole della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino del 20/1/2021 sul citato Piano (Prot. n. 4208 del 25/1/2021), contenente la raccomandazione a tradurre gli obiettivi contenuti in buone prassi e ad utilizzare il linguaggio di genere in ogni atto amministrativo;

Visto il Piano per le Azioni Positive 2021/2023 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale

L'adozione del presente atto compete alla Giunta comunale ai sensi dell'articolo 48 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'articolo 9 dello Statuto comunale;

Tutto ciò premesso, si propone che la Giunta comunale

DELIBERI

- 1) Di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Rivoli, finalizzato ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, secondo la formulazione di cui all'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 2) Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, stante l'urgenza di provvedere alla presente deliberazione.

TC/pl

LA GIUNTA COMUNALE

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 18.8.2000, n.267 e successive modificazioni e integrazioni, della Dirigente della Direzione Servizi Economico Finanziari;

Acquisito inoltre il visto di conformità dell'atto alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti del Segretario Generale;

Con voti unanimi e palesi

APPROVA

la sopra trascritta proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E DONNA.”**

Successivamente la Giunta Comunale, con voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del DLgs. 267/2000.

Deliberazione n. 19 del 28/01/2021

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente, ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **3** del **28.01.2021**

IL SINDACO
TRAGAIOLI ANDREA

IL SEGRETARIO GENERALE
BONITO MICHELINA

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000

Rivoli, 28/01/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
BONITO MICHELINA



CITTÀ DI RIVOLI

Allegato A -



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023

NORMATIVA

Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio (1/1/2021-31/12/2023) é finalizzato a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità all'interno del Comune di Rivoli ed é stato redatto ad aggiornamento e integrazione del precedente Piano 2018-2020, in sintonia con le indicazioni contenute nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La Direttiva stabilisce che il Piano triennale delle Azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato del Piano della Performance (Linea di azione 3.2 della Direttiva)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono volte 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.

Il presente Piano si inserisce in sintonia con quanto sancito a livello normativo nazionale, e comunitario a partire dai principi contenuti nella Costituzione italiana, in specie all'interno dei seguenti articoli:

art. 3 - Eguaglianza formale e sostanziale di tutti i cittadini

art. 37 Riconoscimento della Parità uomo-donna in ambito lavorativo

art. 51 Attribuzione ai cittadini di entrambi i sessi di eguale accesso agli uffici pubblici ed alle cariche elettive, e assegnazione alla Repubblica del compito di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne.

Le principali normative nazionali in materia sono di seguito elencate.

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” che 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”, della Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”, ed in specie l’art. 48, in relazione alle disposizioni di cui agli artt. 1, 7 e n. 57 del d. lgs. n. 165/2001, che stabilisce la predisposizione dei Piani di Azione positive da parte delle amministrazioni dello Stato, province e comuni ed altri enti pubblici non economici;

gli Artt. 1, 7, e 57 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modifiche apportate dall’art. 21 della Legge n. 183 del 4/11/2010, ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità, si prevedono relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, ove si introduce l’obbligo della costituzione nelle pubbliche amministrazioni dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni; in specie l’art. 57, c. 1 “Pari Opportunità” stabilisce l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di Piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;

la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

la Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile e di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

la Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/6/2019 “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ed integra la Direttiva del 4/3/2011.

In ambito europeo numerose sono le normative emanate che ispirano e orientano la legislazione nazionale; tra esse:

la “Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea” (Trattato di Nizza 2000, art. 23),

la “Costituzione Europea” sottoscritta nel 2004 dagli Stati dell’Unione Europea,

la Carta europea per l’uguaglianza inerente l’attuazione del principio delle pari opportunità e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck;

la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE inerente l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

le indicazioni provenienti dall'Unione Europea, contenute nella nuova Strategia "Europa 2020" varata nel 2010 per l'occupazione e per la crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla Strategia dell'Unione Europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015;

il Patto europeo per l'uguaglianza di genere per il periodo 2011-2020, all'interno del quale la parità uomo - donna è stata riconosciuta come principio fondamentale, con rilievo sulla sua importanza ai fini della crescita economica dell'Unione Europea.;

la nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025: essa contiene gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali sono: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica, elaborare di misure vincolanti in materia di trasparenza salariale.

In questa direzione, il Piano per il triennio 2021-2023 conferma e integra le azioni già previste nel Piano 2018-2020. Esso tiene in considerazione quanto siano determinanti le condizioni di vita e di lavoro delle donne e degli uomini che vivono e operano sul territorio comunale e la possibilità del loro miglioramento attraverso azioni realizzabili in diversi contesti socio-lavorativi. Le condizioni che stanno alla base del miglioramento, in specie, della condizione di lavoro di uomini e donne sono:

- la piena disponibilità di sé e una sufficiente autonomia economica e sociale, tali da consentire integrità nelle proprie scelte, libertà personale e una qualità della vita soddisfacente
- la partecipazione attiva e l'eguaglianza sostanziale dei due generi al mercato del lavoro
- la formazione e qualificazione continua e l'accesso alle carriere secondo i propri meriti e non secondo la propria condizione di partenza nella scala sociale e la propria appartenenza di classe, etnia, genere, opinioni e credenze, orientamento sessuale
- la conciliazione tra responsabilità professionali e impegni familiari
- la promozione del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, ai fini del miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'affezione al lavoro quale regola di vita e fonte di integrazione personale e sociale
- la promozione di una effettiva capacità di rappresentanza e di forme di sovranità che promuovano l'integrazione della prospettiva di genere nelle iniziative strategiche, il *gender mainstreaming*
- la valorizzazione e il sostegno a forme di associazionismo femminile, e la promozione della costruzione delle reti di genere
- il contrasto alle diverse forme di discriminazione
- la lotta contro tutte le manifestazioni di violenza contro le donne.

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 31/12/2020

Al 31/12/2020 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. 249
DONNE: n. 158
UOMINI: n. 91

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale :

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	2	
B	18	7
C	41	104
D	27	45
Dirigenti	3	1
Segretario		1
TOTALE	91	158

La presenza di personale femminile rispetto al totale dei dipendenti è pari al 63% ca. e risulta essere stabile rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti.

E' pertanto importante continuare le azioni volte a garantire un ambiente di lavoro scevro da discriminazioni, caratterizzato da misure di conciliazione delle esigenze lavorative con quelle personali di vita, atteso che le attività di cura familiare gravano in maniera prevalente sulle donne.

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale, ove sono non sono conteggiati i Dirigenti e il Segretario Generale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	24	40	65
Posti di ruolo a part-time	3	5	8
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	39	90	131
Posti di ruolo a part-time	2	14	16
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	16	6	22
Posti di ruolo a part-time	2	1	3
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time	1		1

Suddivisione del personale secondo l'età

Età in Classi	F	M	Numero Dipendenti
<30	1	1	2
31-35	3	3	6
36-40	7	6	13
41-45	29	13	42
46-50	25	14	40
51-55	36	23	60
oltre 55	57	31	89
Somma	158	91	249

Età media

PROFILO	N° dipendenti	Media età
DIRIGENTI E S.G.	5	58
CATEGORIA D	72	52
CATEGORIA C	145	51
CATEGORIA B	25	54
CATEGORIA A	2	49
Tot	249	51,65

Rispetto alla consistenza di personale a tempo indeterminato nel corso dell'ultimo triennio si rileva una diminuzione (al 31/12/2020 **tot. n. 249 dipendenti** dato comprensivo di n. 4 Dirigenti e Segretario comunale); la flessione interessa maggiormente il personale in Cat. C;

al 31/12/2017 l'organico consisteva in n. **270 dipendenti** (dato comprensivo di n. 5 Dirigenti e Segretario Generale) di cui n. 166 dipendenti, in Cat. C

al 31/12/2018 l'organico consisteva in n. **257 dipendenti**, (dato comprensivo di n. 4 Dirigenti e Segretario Generale) di cui n. 158 dipendenti in Cat. C

al 31/12/2019 l'organico consisteva in n. **267 dipendenti**, (dato comprensivo di n. 4 Dirigenti e Segretario Generale), di cui n. 159 dipendenti di Cat. C.

I dati sono desunti dai documenti "Dotazione organica e costo del personale - Personale a tempo indeterminato presenti nel portale Amministrazione Trasparente del Comune di Rivoli.

Nel rispetto dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e dell'art. 21 della Legge 183/2010 che ha modificato il D. Lgs. 165/2001, nonché delle relative Direttive del 4 novembre 2011 e del 26 giugno 2019 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, il presente Piano delle Azioni Positive è stato predisposto dall'Ufficio Pari Opportunità della Direzione Servizi Economico-finanziari del Comune di Rivoli, in collaborazione con

il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, composto pariteticamente, come previsto dal medesimo art. 21 della Legge 183/2010, ed è stato illustrato alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino ed alle Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'ente.

Molte sono state le iniziative promosse nel tempo dal Comune di Rivoli su impulso dell'Assessorato alle Pari Opportunità e del Comitato Pari Opportunità, attivo dal 1991, per promuovere la reale applicazione delle pari opportunità tra donne e uomini, tra lavoratrici e lavoratori: contributi per la formazione continua e volontaria dei dipendenti, misure di conciliazione inserite nel piano orari (banca delle ore, sperimentazione del telelavoro), la costituzione del fondo librario femminile, la promozione di una conoscenza disaggregata per genere del territorio (Progetto Rigenerare/Ridisegnare il territorio).

Successivamente, con determinazione dirigenziale n. 276 del 31/03/2011, è stato costituito e nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce il precedente Comitato Pari Opportunità, e che, oltre ad avere un ruolo propositivo, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata ad un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Sono attualmente istituzionalizzati i seguenti Istituti di organizzazione del lavoro e conciliazione:

Telelavoro – Tale modalità lavorativa è attuata all'interno dell'Ente da tempo; già nell'anno 2006 è stata realizzata la sperimentazione iniziale del Telelavoro attraverso il progetto Ew@h (E-work at home), cofinanziato dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo.

Il vigente regolamento sul Telelavoro, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 166 del 04/05/2010, stabilisce che nell'Ente è possibile ricorrere al telelavoro in misura complessivamente non superiore al 3% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere, al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto di telelavoro. La ricognizione delle attività telelavorabili, della congruità dei costi del servizio e la ricezione delle istanze da parte dei lavoratori ha cadenza biennale. Durante il 2020 hanno usufruito di tale modalità lavorativa n. 7 dipendenti dell'Ente, di cui 1 risulta attualmente in pensione. Ad oggi sono 6 i dipendenti che operano in telelavoro.

Contributo ai dipendenti che acquistano abbonamenti annuali ai mezzi pubblici per il tragitto casa – lavoro: negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020 i dipendenti fruitori sono stati rispettivamente n. 16, n. 18, n. 17 e n. 15.

Banca delle ore - nel corso degli anni è aumentata la percentuale di fruizione che si attesta al 25% del personale in servizio.

INIZIATIVE REALIZZATE RELATIVE AL P.A.P. 2018-2020 ED ATTUALMENTE VIGENTI

Con decreto del Sindaco del Comune di Rivoli n. 30 del 20/12/2018 è stata nominata la Consigliera di Fiducia del Comune di Rivoli, con affidamento di incarico professionale, quale figura che ha il compito

di trattare i casi inerenti molestie sessuali, morali e psicologiche (mobbing) e di discriminazioni sul luogo di lavoro e, in generale, per i casi di violazione dei principi espressi nel Codice di Comportamento per la Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Rivoli, approvato su impulso del C.U.G. con Deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 18/7/2017. Essendo scaduto il periodo di nomina verrà, nel merito, pubblicato apposito bando per affidare il nuovo incarico.

La Consiglieria ha iniziato la propria attività nel gennaio del 2019, partecipando alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, collaborando per le tematiche di propria competenza e per la programmazione degli incontri di presentazione al personale dipendente.

Durante gli incontri è stato illustrato il Codice di Comportamento sopra citato, le finalità dello stesso e la legislazione vigente in tema di parità e pari opportunità.

La Consiglieria di Fiducia ha partecipato, insieme ai componenti del C.U.G. del Comune di Rivoli, al Forum dei C.U.G. del Piemonte del 2019 organizzato dalla Consiglieria di parità regionale.

Al fine di arricchire la competenza dei membri del C.U.G. del Comune di Rivoli, gli stessi hanno partecipato ad un modulo di formazione sul *Ruoli, competenze e opportunità dei Comitati Unici di Garanzia (CUG)* organizzato da Formel s.r.l. nel 2018.

Durante il triennio 2018-2019-2020 sono stati realizzati Moduli formativi differenti, a cura del servizio personale dell'Ente, che hanno interessato tutto il personale dipendente in modo omogeneo.

Tutti i dipendenti hanno partecipato agli eventi formativi inerenti il Piano Triennale Anticorruzione ed alla tematica relativa alla Sicurezza. Tra le iniziative realizzate si trovano gli aggiornamenti inerenti il Codice degli Appalti, la normativa sulla Privacy ed il Trattamento dei dati personali, l'uso dei programmi di contabilità ed altri gestionali.

Si ritiene opportuno promuovere ulteriori incontri formativi rivolti al personale dipendente, in specie sugli aggiornamenti normativi relativi alla materia della parità, delle pari opportunità e delle funzioni dei C.U.G.

Tra le azioni realizzate per agevolare il coordinamento tra vita professionale e privata l'Amministrazione ha approvato l'ampliamento della fascia oraria in entrata prevedendo la possibilità di ingresso fino alle ore 9,30, azione proposta su impulso del C.U.G. ed inserita all'interno del Piano triennale 2018-2020.

Da tempo è stato costituito il Fondo di solidarietà tra dipendenti comunali, al quale concorrono amministrazione e dipendenti comunali in servizio, con la finalità di addivenire alle straordinarie e gravi necessità che possano occorrere ai dipendenti sottoscrittori ed ai loro familiari e congiunti (gravi e dispendiosi problemi di salute ed in imprevisti eventi calamitosi) ed incoraggiare e supportare principi di solidarietà, reciproca cura ed assistenza.

Inoltre i dipendenti sottoscrittori del Fondo che ne abbiano necessità per spese sanitarie e familiari impreviste, possono richiedere somme quali anticipazioni spese, fino da un massimo di €. 3.000,00 procapite, da restituirsi entro il termine massimo di 30 mesi, con trattenute a valersi sullo stipendio. Tali importi sono erogabili nell'ambito di un ammontare massimo fissato nel 30% della consistenza del Fondo, come previsto dal relativo Regolamento.

Le richieste di usufruire di tale agevolazione ammontano a ca. 10 ogni anno.

Il Piano di Azioni Positive 2015-2017 ed il successivo Piano per il triennio 2018-2020 avevano previsto tra le iniziative da attuare il Monitoraggio delle progressioni di carriera effettuate nell'Ente. In seguito all'applicazione del rinnovo del contratto dei pubblici dipendenti del 21/5/2018 e dell'accordo decentrato integrativo del 19 dicembre 2018, è stato possibile avviare le selezioni per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali nel triennio 2018/2020 per tranches annuali: per 2 di queste si è concluso il procedimento, mentre la terza selezione è in corso e, una volta conclusa, avrà decorrenza, per i dipendenti utilmente selezionati, dall' 1/1/2020.

Su impulso dell'Assessorato alle Pari Opportunità e del C.U.G. dell'ente da alcuni anni si tengono corsi di Attività Fisica Posturale rivolti ai dipendenti dell'ente, per i quali è prevista la contribuzione da parte del Comune di Rivoli, per una parte del costo d'iscrizione. I corsi sono finalizzati alla prevenzione di disturbi posturali derivanti dall'uso dei P.C. in ufficio o dall'assunzione di posture errate e prolungate durante le attività lavorative.

L'iniziativa, accolta con successo dal personale dipendente, ha avuto inizio durante il corrente anno ma non si è potuta svolgere interamente a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19 e si intende darne corso durante il prossimo anno.

Benessere organizzativo - Convenzioni

Durante gli scorsi anni 2017, 2018 e 2019 sono state approvate dall'Amministrazione alcune Convenzioni tra la Città di Rivoli ed Enti diversi, che offrono al personale dipendente ed ai familiari tariffe agevolate per acquisizione di servizi/prodotti.

Le convenzioni sono state stipulate con i seguenti Enti/Associazioni:

I.C.O.M. - International College of Osteopathic Medicine di Torino - la convenzione offre ai dipendenti dell'ente ed ai familiari alcuni cicli di trattamenti osteopatici gratuiti, eseguiti da tirocinanti abilitati, accompagnati in ogni seduta da un Tutor Osteopata;

Palestra Sportlife di Rivoli, la convenzione offre l'accesso ai corsi ed Attività fisiche diversificate con tariffe a costo scontato a favore dei dipendenti dell'Ente ed ai relativi familiari;

Studio Chinesiologia Integrata di Rivoli, la convenzione permette la fruizione da parte del personale e dei familiari di cicli di Allenamento individuale e trattamenti di tipo Fisioterapico ed altre specialità per la prevenzione e cura della salute fisica, con applicazione di tariffario scontato;

Centri C.D.C. - L'accordo riguarda l'opportunità di usufruire di prestazioni sanitarie in forma indiretta, quali visite mediche specialistiche, esami e check up di prevenzione, con applicazione di tariffa scontata, effettuabili presso tutti i centri CDC del territorio piemontese.

Ortopedia Domus di Rivoli -L'accordo prevede la possibilità di acquisire prodotti e servizi di tipo ortopedico-sanitario con l'applicazione sul prezzo iniziale di uno sconto variabile dal 10% al 15%, a seconda del tipo di prodotto.

Palestra Eygea di Rivoli - La palestra si occupa di diffondere i principi dell'attività fisica quali protezione della salute e prevenzione delle patologie correlate alla sedentarietà, e promuove tali principi attraverso specifici progetti dedicati alle aziende. La Convenzione permette al personale dipendente ed ai familiari di

frequentare corsi di attività fisiche diversificate, e di usufruire di spazio relax e sauna con costi agevolati per applicazione di sconti compresi tra il 10% ed il 30%. E' possibile inoltre usufruire di pacchetti personalizzati, a seconda della tipologia di necessità od obiettivi individuali, tra i quali Workout posturale, Preparazione atletica, Recupero funzionale, Percorso Donna ed altri.

Teatro Stabile Torino Spettacoli L'accordo prevede la possibilità per il personale dipendente ed un familiare, di acquistare Abbonamenti per le rassegne annuali e biglietti a singoli spettacoli nei Teatri Alfieri, Gioiello ed Erba di Torino, con costi scontati, dietro presentazione di Carta Vantaggi Convenzionati. La rosa di scelta è ampia e diversificata per tipologia di spettacoli: prosa, operette, commedie, cultura classica.

Convenzione con Banca Intesa Sanpaolo Spa - L'accordo offre la possibilità, a favore del personale dell'ente, di usufruire del Finanziamento agevolato "PerTe" Prestito Dipendenti Enti Pubblici: dietro cessione del quinto dello stipendio, con scelta del la durata dei tempi di restituzione, da un minimo di 2 ad un massimo di 10 anni.

Clinica Brignone di Rivoli - L'accordo offre la possibilità al personale dipendente di effettuare visite di prevenzione e diagnostica in campo medico-odontoiatrico, e di usufruire di prestazioni odontoiatriche di diversa tipologia, con Tariffe scontate estensibili ai familiari dei dipendenti.

Centro Physioss di Rivoli— la convenzione prevede l'accesso al personale dipendente ed ai parenti di primo grado a servizi in ambito di fisioterapia, osteopatia, sport, riabilitazioni, e a visite mediche specialistiche, con applicazione di sconto sulle tariffe, presso le sedi di Borgaretto, Rivoli e Torino;

Poliambulatorio Oasi medica -Medidental di Rivoli — la convenzione prevede l'accesso ai dipendenti e familiari a visite mediche specialistiche, indagini diagnostiche, protocolli per lo sport,,servizi di fisioterapia

Associazione Rivoli Experience, - La convenzione prevede l'applicazione di uno sconto del 10% ca. per l'acquisizione di prodotti offerti da esercenti che hanno sede nel centro storico di Rivoli.

Le convenzioni sopra descritte hanno validità biennale e pertanto alla scadenza sarà valutata l'opportunità dei un loro rinnovo, acquisita la preventiva disponibilità degli enti e associazioni interessati.

Tra le Azioni dedicate alle famiglie nel mese di gennaio 2018 la Città di Rivoli ha aderito al progetto *Piemonte Family Friendly* della Regione Piemonte che promuoveva l'allestimento di una Stanza per allattamento del bebè negli Enti Locali.

La Stanza, inaugurata presso la sede comunale nel mese di aprile 2018, è uno spazio dedicato all'igiene del lattante ed all'accoglienza della famiglia. Le attrezzature occorrenti (fasciatoio, sedia per allattamento, scaldabiberon, tappeto gioco), sono state fornite a titolo gratuito dalla Regione Piemonte, in collaborazione con l'Associazione Piccoli Passi Onlus.

Iniziative contro la Violenza sulle donne realizzate

Durante gli anni 2018, 2019 e 2020 sono state realizzare iniziative inerenti la specifica azione del P.A.P 2018-2020 sulla tematica del contrasto al fenomeno della violenza sulle donne, anche in condivisione con i Comuni limitrofi, al fine di realizzare azioni emblematiche collegate.

Sono state realizzate serate di ascolto e riflessione in ricordo delle donne vittime di femminicidio, letture sceniche, flash mob, ed eventi organizzati in collaborazione con l' Associazione di volontariato culturale Rivolididonne.

Tra le iniziative realizzate:

Adesione nell'anno 2017 all'Intesa dell'Associazione Svolta Donna Onlus, "In rete con SvoltaDonna Onlus", per l'aiuto concreto alle donne vittime di violenza;

Istituzione delle Stanze di accoglienza con l'Associazione Svoltadonna, presso l'Ospedale di Rivoli, la Caserma dei Carabinieri e la Polizia di Stato di Rivoli;

il 1° dicembre 2018 si è tenuta una proiezione rivolta alle scuole superiori di un Film sulla storia della violenza subita dall'avvocata Lucia Annibali, che è stata presente all'evento;

il 21 Novembre del 2019 è stato realizzato il Convegno “*Non ho paura*”, con la partecipazione di una consigliera regionale, di Formatori di autoprotezione, di rappresentanti della Polizia di Stato della sezione di Rivoli;

il 23 Novembre 2019 è stato realizzato un evento di letture tematiche e testimonianze con l'intervento del Presidente dell'UNITRE di Rivoli, con la collaborazione di una libreria di Rivoli e di un giornalista autore di un libro sulla tematica della assuefazione psicologica femminile alla violenza;

il 24 Novembre 2019 si è tenuto lo Spettacolo “*La Circonferenza del cuore*” a cura di un'Associazione culturale operante sul territorio.

Durante l'iniziativa delle letture tematiche sono state inoltre dislocate alcune Sagome di donna di colore rosso, con brevi biografie a titolo emblematico, presso la sede comunale, l'Ospedale di Rivoli e presso il Museo Casa del Conte Verde.

Sono stati sensibilizzati i commercianti del territorio per ognuno degli anni 2018/2019 e 2020 sulla tematica, al fine di allestire le vetrine dei propri negozi con oggetti di colore rosso; nel novembre del 2019 sono stati consegnati gomitolini rossi con i quali istituire un *filo* che unisce e collega l'impegno di tutti contro la violenza sulle donne.

Tra le iniziative svolte negli anni scorsi e nel presente anno 2020 si trova inoltre l'offerta di bibliografie a tema promossa dalle Biblioteche dei citati Comuni.

Il 25 Novembre 2020 è stato inoltre pubblicato su sito web comunale il Video dello spettacolo “*Ti amo da morire*”, offerto gratuitamente dall'autrice e protagonista.

Sono stati inoltre realizzati alcuni pieghevoli contenenti i contatti dei presidi antiviolenza del territorio, ideati dall'ufficio Pari Opportunità, e distribuiti a commercianti e ristoratori che li mettono a disposizione dei clienti, sia in caso di asporto in loco che in sede di consegna dei piatti scelti.

Durante l'anno 2020 sono state progettate altre iniziative e convegni afferenti le tematiche relative, ad esempio, alla Celebrazione dell'8 Marzo “Giornata Internazionale della donna”, alla Campagna di Prevenzione del tumore al seno “Ottobre Rosa”, e correlate al 25 Novembre di ogni anno, “Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne”. Le iniziative non si sono potute realizzare a causa delle restrizioni relative all'emergenza sanitaria in atto.

Tra esse le seguenti Iniziative legate alla celebrazione dell' 8 Marzo “Giornata Internazionale della donna” che sono state organizzate ma non realizzate, a causa dell'attuale emergenza sanitaria:

Concorso fotografico “*La donna dal mio punto di vista*”-rivolto alle scuole secondarie di primo grado di Rivoli – L'iniziativa è stata inserita nel Piano di Offerta formativa rivolto alle scuole rivolesi e si svolgerà durante il prossimo anno 2021; la tematica del Concorso: scatti su espressioni o aspetti di una figura femminile che gli allievi ritengono interessanti e da rappresentare con la fotografia;

- Convegno “Sport e prevenzione: mi voglio bene” programmato per il 5 Marzo 2020 presso il Centro Congressi della Città di Rivoli via Dora Riparia 2 in collaborazione con l'A.S.L. TO3, e Associazioni del territorio. Premiazione della scuola media vincitrice del Concorso fotografico “*La donna dal mio punto di vista*”;

- Inaugurazione della mostra di Donne e Fisica dal titolo “Artefisica”, presso la Casa del Conte Verde in Via F.lli Piol 8 in collaborazione con l'associazione Rivolididonne - programmato per Venerdì 6 Marzo 2020;

- Convegno #DonnaèLavoro, programmato per la serata di Venerdì 6 Marzo 2020;

- Premiazione di Aziende del territorio meritevoli per la presenza rilevante di donne negli organici o nei consigli di Amministrazione;
- Workshop interattivo “Attente al lupo”, a cura dell’Associazione culturale “Se Lo Fai Lo Sai” sulla sicurezza della donna, programmato per la giornata del 7 Marzo 2020;
- Convegno #Donnaemamma, sui temi della sicurezza in auto, alimentazione in viaggio e tecniche di disostruzione pediatrica, programmato per il pomeriggio del 7 Marzo 2020;
- Per la giornata dell’8 Marzo 2020 , progettazione iniziativa “*Via Piol in Rosa*” con Associazioni del territorio presenti in via Piol con stand.
 - Ingresso gratuito presso il Museo Casa del Conte Verde
 - h. 11 - “Passegym” ritrovo in P.zza Matteotti e arrivo in P.zza Martiri per una passeggiata in passeggino nel centro storico con attività per il benessere della donna e del bambino.

Le attività descritte rappresentano la cultura dell’Ente in merito alla promozione di un ambiente di lavoro in cui si attuino misure volte alla flessibilità organizzativa, al benessere dei/delle dipendenti e caratterizzate dalla coerenza fra azione amministrativa e piani di gestione del personale.

LE FUTURE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Il presente piano ha valenza triennale. Il piano verrà pubblicato all’albo pretorio on-line dell’Ente, sul sito internet istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Rivoli.

Il Piano sarà monitorato ed aggiornato annualmente; saranno prese in considerazione modifiche e nuove proposte del C.U.G. dell’Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell’Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace e poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

OBIETTIVI

Gli obiettivi generali del piano sono:

- Promuovere azioni volte a realizzare le pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne
- Promuovere Istituti di benessere organizzativo
- Favorire l’adozione di strumenti e istituti che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all’interno dell’organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all’interno dell’Amministrazione.

In considerazione dei predetti obiettivi e ambiti di azione il Comune di Rivoli opererà attraverso l'apporto del Comitato Unico di Garanzia e degli altri strumenti istituzionali, per la realizzazione delle Azioni positive di seguito illustrate. Tali Azioni prevedono l'uso di risorse finanziarie proprie dell'ente e, ove previsto all'interno di Bandi o Inviti a presentare progetti, attraverso il reperimento di opportunità finanziarie esterne.

All'interno dell'ente si individuano i seguenti ambiti di azione principali:

1. AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO – NUOVI ISTITUTI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO – DIFFUSIONE BUONE PRASSI

Al fine di promuovere il benessere organizzativo ed individuale del personale dipendente, si intende continuare la collaborazione con associazioni/enti che si occupano di attività sportiva non agonistica, e con associazioni di carattere culturale e ricreativo.

Azione 1.1. Si intende continuare l'azione già in atto inerente la realizzazione di convenzioni con enti che si occupano della salute psico-fisica delle persone, al fine di diffondere tra i/le dipendenti una cultura di sensibilizzazione alla prevenzione della salute. Si promuoverà la stipula di convenzioni con enti che operano in ambito ricreativo/culturale o il rinnovo di quelle in scadenza.

Soggetti coinvolti: Servizio Pari Opportunità - Comitato Unico Garanzia

Azione 1.2 Interazione generazionale. In relazione al quadro delle fasce d'età relativo ai dipendenti di questo ente si ritiene di dover incentivare esperienze di vicendevole scambio di conoscenze professionali che si riferiscono alle diverse età, valorizzando sia l'esperienza e sia il know how personale posseduti. Inoltre, posta la specifica competenza del CED, verrà proposto di sperimentare, a livello volontario, la figura del facilitatore informatico con l'intento di garantire a ogni ufficio o servizio la presenza di una persona che possa essere di supporto nelle fasi di implementazione di nuove procedure o nella soluzione di problemi informatici di base.

Soggetti coinvolti: Servizi Informativi (Ced) - Servizio Personale - Comitato Unico Garanzia

Azione 1.3 Al fine di meglio programmare iniziative per il benessere, si ritiene utile individuare le buone pratiche realizzate da altri enti, in modo da valutarne la trasferibilità.

Soggetti coinvolti: Servizio Pari Opportunità - Comitato Unico Garanzia - Altri Enti

2. AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE

Si rileva l'importanza della partecipazione del personale dipendente a Piani di formazione, realizzati in base alle esigenze delle diverse Direzioni, con garanzia di eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Risulta opportuno prevedere l'aggiornamento continuo del personale relativamente agli strumenti informatici in uso, correlati a nuovi software o a procedure in uso ad ogni Direzione.

Si intende promuovere lo sviluppo di una cultura di genere e la conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza sulle donne, attraverso la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale. La formazione in tale

ambito potrà essere collegata alla materia della Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, c.1, del D. lgs. n. 81 del 2008).

Tale Iniziativa è stabilita all'interno della Direttiva n. 2 del 26/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che prevede che le Pubbliche amministrazioni diffondano e agevolino il cambiamento culturale volto ad affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità.

La Direttiva stabilisce inoltre che le amministrazioni pubbliche prevedano moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in ogni corso di gestione del personale organizzato, compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.(Linea di azione 3.5 della Direttiva).

Azione 2.1: Promozione di Moduli formativi e di aggiornamento ricorrente a favore dei/delle dipendenti, per facilitare l'uso dei programmi gestionali a disposizione in ogni Direzione.

Soggetti coinvolti: Comitato Unico Garanzia - Servizio Personale - Servizi Informativi

Azione 2.2. Inserimento di moduli formativi sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza sulle donne, in tutti i programmi formativi. Collegamento di tali moduli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, c.1 del D. lgs n. 81 /2008). Inserimento di moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

Soggetti coinvolti: Comitato Unico Garanzia - Servizio Personale - Servizi Informativi

3. AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

Al fine di agevolare il coordinamento tra vita professionale e privata dei/delle lavoratori/trici, oltre al consolidato istituto del Telelavoro e in seguito inoltre alle recenti normative, che prevedono l'incentivazione della modalità del Lavoro Agile o *Smart Working*, il Comune di Rivoli intende favorire l'uso di tale modalità lavorativa, temperando, in ogni caso, le esigenze dell'organizzazione e dei servizi da prestare ai cittadini, con quelle dei lavoratori.

Le recenti normative emanate in materia prevedono per la Pubblica Amministrazione l'incentivazione dello smart working fino al raggiungimento di almeno il 50% delle ore dedicate ad attività che possono essere eseguite a distanza.

Azione 3.1: Promozione dell'uso della modalità di *Smart Working*, anche attraverso l'implementazione delle postazioni mobili attualmente in uso del personale, compatibilmente con le relative disponibilità finanziarie. Lo *Smart Working* è basato sul raggiungimento di obiettivi e sulla flessibilità, e con l'emergenza sanitaria correlata al Covid19 ha avuto una notevole espansione; inoltre l'implementazione di tale istituto è in sintonia con le attuali indicazioni della Commissione Europea in materia di digitalizzazione.

Azione 3.2: Flessibilità oraria, ovvero possibilità di richiedere specifici e/o temporanei orari in relazione a esigenze familiari o situazioni personali che necessitino di questa opportunità. L'accoglimento di tali richieste dovrà comunque garantire la continuità del servizio alla cittadinanza.

Azione 3.3: Ferie e permessi solidali, ovvero sperimentazione di una modalità di cessione delle ferie o dei permessi a colleghi che abbiano particolari e inderogabili necessità familiari. Questo istituto potrà essere attivato nel rispetto delle opportunità e limiti previsti dall'art. 30 del CCNL 21 maggio 2018.

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Comitato Unico Garanzia - Servizio Personale - Servizi Informativi.

4. AMBITO DI AZIONE: POTENZIAMENTO DEL RUOLO DEL C.U.G.

Al fine di rendere più efficace il ruolo del C.U.G. si intende promuovere l'aggiornamento formativo dei membri del CUG.

Azione 4.1 Proposizione e pianificazione di appositi interventi formativi per i componenti del C.U.G., coinvolgendo la struttura organizzativa regionale con la rete dei CUG piemontesi ed eventuali altri Istituti che offrono formazione specifica.

Soggetti coinvolti: Comitato Unico Garanzia – Regione Piemonte – altri Enti/Istituti

Assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, il rispetto del criterio della rappresentanza di genere garantito per entrambi i sessi secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

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 differenze di genere, così come attualmente concepite.

ALTRE INIZIATIVE

- Promozione di iniziative volte alla sensibilizzazione della cittadinanza sulle tematiche di genere, in collaborazione con gli Assessorati alla cultura ed all'istruzione, ed i relativi uffici;
- Realizzazione di iniziative emblematiche contro il fenomeno della violenza sulle donne: eventi, manifestazioni;
- Sensibilizzazione alla conoscenza ed applicazione dell'istituto correlato al Fondo di solidarietà tra dipendenti comunali;
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle Pari Opportunità;
- Promozione della conoscenza e utilizzo del Fondo librario femminile, mediante iniziative culturali nei confronti dei dipendenti e della cittadinanza;
- Promozione di un linguaggio comunicativo nei diversi ambiti dell'amministrazione che sia attento e rispettoso della parità di genere. Tale attenzione dovrà essere diretta sia al contesto interno dell'organizzazione comunale e sia nei confronti dei cittadini.



CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli
Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (To) – Tel. 011.9513300
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

Proposta N. 2021 / 231
PARI OPPORTUNITA

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023
PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E
DONNA.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *NON APPOSTO* in merito alla regolarità contabile.

Non rileva finanziariamente

Li, 25/01/2021

LA DIRIGENTE
CARGNINO TIZIANA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli

Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (TO) – Tel. 011.9513300

comune.rivoli.to@legalmail.it

P. IVA 00529840019

Proposta N. 2021 / 231
PARI OPPORTUNITA

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023
PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E
DONNA.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di
deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Li, 25/01/2021

LA DIRIGENTE
CARGNINO TIZIANA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli
Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (To) – Tel. 011.9513300
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

Proposta N. 2021 / 231
PARI OPPORTUNITA'

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023
PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E
DONNA.

VISTO DI CONFORMITA'

Visto di conformità dell'atto alle leggi, allo statuto e ai regolamenti.
FAVOREVOLE.

Li, 25/01/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
BONITO MICHELINA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)