



# COMUNE DI SAN GILLIO

*Città metropolitana di Torino*

Via Roma 6 - 10040 SAN GILLIO (TO) - Tel 011/9840813 - Fax 011/9840757  
www. [comune.sangillio.to.it](http://comune.sangillio.to.it) - mail: [segreteria@comune.sangillio.to.it](mailto:segreteria@comune.sangillio.to.it)

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-25

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E  
ANTICORRUZIONE**

**2.2. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PERFORMANCE**

**ALLEGATO 3: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022- 2024 – ANNI 2023 E 2024**



**RIFERIMENTI** – Il Piano delle azioni positive 2022-24 è stato adottato con deliberazione GC. n. 84 del 13.10.22, trasmesso per il competente parere, alla Consigliera di parità, ed inserito nel PIAO 2022-24 adottato con DGC n. 96 del 17.11.2022

Lo stesso piano, con riferimento agli anni di programmazione 2023 e 2024 è quindi inserito nel PIAO 2023-25.

### **PREMESSA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SAN GILLIO ART. 48 D. LGS. 198/06**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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” 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano quindi misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare squilibri di genere nei luoghi di lavoro.

L’art.6 del D.L. 80/21 convertito con modificazioni in Legge 113/21 e successivamente modificato più volte, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il nuovo documento di programmazione unisce più strumenti in vigore, tra i quali il Piano delle azioni positive .

In particolare , nell'ambito della sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e della sottosezione di Programmazione Performance devono essere individuati obiettivi e performance volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il Comune di San Gillio armonizza la propria attività e i propri obiettivi di performance al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

**Art. 1**  
**OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEDICATI**

Il Comune di San Gillio intende confermare il perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione sul lavoro di pari opportunità, garantendo un adeguato equilibrio nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
2. Favorire azioni volte a prevenire sul lavoro, casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3. Garantire il rispetto della parità di genere in termini di opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di forme di qualificazione professionale.
5. Garantire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e l'accesso al lavoro a distanza per agevolare il superamento di specifiche situazioni di disagio.
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Art. 2**  
**Analisi dati del Personale**

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: 01/01/2022**

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. 13**

**DONNE N. 9 (DI CUI 1 RESPONSABILE DI AREA)**

**UOMINI N. 4 (DI CUI 3 RESPONSABILI DI AREA)**

**+ 1 SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE PER 8 ORE A SETTIMANA (NON INSERITO NELLA TABELLA)**

Così suddivisi per Area:

<b>AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Amministrativa	1	3	4
Economica Finanziaria e Tributi	0	2	2
Tecnica	1	3	4
Vigilanza	2	0	2
Affari Generali	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B4		1
B6		2
B7		1
C1		2
C2	1	
C5		1
C6		1
D3	2	
D4	1	1
Segretario	0,22	
TOTALE	4,22	9

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	4	5
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part-time	0	1	1

**Art. 3****Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune di San Gillio 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.

#### **Art. 4**

##### **Ambito di azione: assunzioni**

1. Il Comune applica la vigente normativa in materia di assunzioni; in particolare il D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e i principi desumibili dal d.lgs. 20
2. Non esistono possibilità per il Comune di San Gillio di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D. Lgs. n° 196/2000 – L.350/2003 e s.m.i.
3. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza, per ognuno dei due sessi, di un numero di componenti in misura almeno pari ad un terzo del totale.
4. 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, l'eventuale scelta del candidato maschio/femmina deve essere opportunamente giustificata.
5. 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.

#### **Art. 5**

##### **Ambito di azione: assegnazione del posto**

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Gillio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### **Art. 6**

##### **Ambito di azione: formazione**

1. La pianificazione della formazione deve tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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.
2. Viene garantita particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. 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. 7**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di San Gillio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando 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.
2. Il Comune si impegna a migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità delle lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

3. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
4. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
5. L'Ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.
6. L'introduzione dello smart working concorre a garantire forme di conciliazione fra esperienze personali e famigliari ed esperienze di servizio.

#### **Art. 8**

##### **Ambito di azione: informazione e comunicazione**

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito web istituzionali e bacheche istituzionali) o mediante specifici incontri di informazione.

#### **Art. 9**

##### **Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

#### **Art. 10**

##### **Azioni di monitoraggio del piano - Procedura di verifica dell'attuazione**

1. Le azioni positive previste nel piano saranno attuate mediante sub-procedimenti che si concluderanno con atti amministrativi, come ad esempio interventi di modifica del Regolamenti (organizzazione di Uffici e servizi, accesso all'impiego...) variazioni di Bilancio, di P.E.G o P.D.P, o con atti di natura privatistica quali, ad esempio, concertazioni o contrattazioni sindacali.
2. Il Comune di San Gillio persegue i seguenti ulteriori obiettivi finalizzati al costante monitoraggio del piano:
  - a) promuovere negli uffici comunali l'analisi di aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche;
  - b) impostare criteri di raccolta dati e modulistica secondo il principio della recuperabilità del dato di genere, compatibilmente con la normativa sulla privacy.