Allegato B

COMUNE DI CASTAGNETO PO

Città Metropolitane di Torino

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO

TRIENNIO 2022 – 2024

PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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 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 la presenza femminile nei ruoli di vertice.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Castagneto Po armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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 semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Inoltre, ai fini della determinazione del presente piano, occorre tenere presenti i contenuti di quanto disposto dalie seguenti fonti di diritto:

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D.Lgs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità dì trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 ari 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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.

Analisi della struttura

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. 9
DONNE N. 3
UOMINI N. 6

Così suddivisi per Aree di appartenenza:

Servizio	Donne	Uomini	Totale
Servizio Amministrativo	2	1	3
Servizio Finanziario e Tributi	1	1	2
Servizio Tecnico	0	4	4
TOTALE	**3**	**6**	**9**

Schema monitoraggio personale disaggregato per genere e posizione economica all'interno della categoria di appartenenza:

Sesso	B7	B6	B5	C5	C4	C1	D4	D3	D1	Dirig.
F	1			2		0	0		0	0
M	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0

Schema monitoraggio Personale disaggregato per grado di istruzione, genere, categoria di appartenenza:

Sesso	Titolo di studio	B7	B6	B5	C5	C4	C1	D4	D3	D1	Dirig.
F	Licenza elementare										
	Licenza media inferiore o professionale										
	Diploma media superiore	1			2						
	Laurea										
	TOTALE	**1**			**2**						**3**
M	Licenza elementare										0
	Licenza media inferiore o professionale		1	1							0
	Diploma media superiore								1		0
	Laurea	1						1		1	0
	TOTALE	**1**	**1**	**1**				**1**	**1**	**1**	**6**

1. Il Comune di Castagneto Po 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.

2. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliere di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHEDA SVILUPPARE TRIENNIO 2022-2024

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Castagneto Po è suddiviso in quattro obiettivi tematici articolati in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Obiettivo 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze
Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Obiettivo 4: Consolidamento delle buone prassi

OBIETTIVO 1 - Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Castagneto Po per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.
Il Comune di Castagneto Po dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità ad esempio dell'orario, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
La formazione sarà uno strumento essenziale per la realizzazione di questo obiettivo, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

OBIETTIVO 1 Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze					
PROGETTO	**TARGET**	**AZIONE POSITIVA**	**UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI**	**FONTI DI FINANZIAMENTO**	**TEMPI**
AZIONE N. 1 **POLITICHE DI CONCILIAZIONE**	**Tutti i dipendenti**	Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita personale e familiare;	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di P.O.	Bilancio 2022/2024 e capitoli di P.E.G.	2022 2023 2024
AZIONE N. 2 **FORMAZIONE**	**Tutti i dipendenti**	Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative con percorsi formativi su tecnologie, competenze digitali e novità normative.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di P.O.	Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale	2022 2023 2024

OBIETTIVO 2 - Benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli uffici, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

OBIETTIVO 2 Benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro					
PROGETTO	**TARGET**	**AZIONE POSITIVA**	**UFFICI IMPEGNATI E/OCOINVOLTI**	**FONTI DI FINANZIAMENTO**	**TEMPI**
AZIONE N. 1 **INDAGINESUL BENESSERE COLLETTIVO**	**Tutti i dipendenti**	Individuare, se eventualmente esistenti, situazioni anomale o per le quali è necessario attivare dei correttivi e/o delle migliorie. Nell'indagine ci si attiverà per garantire l'anonimato dei/delle partecipanti e i risultati saranno trattati e posti all'attenzione dell'Amministrazione comunale in forma sintetica e aggregata.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di P.O.	Nessun costo	2022
AZIONE N. 2 **AGGIORNAMEN TO CODICE COMPORTAMENTO ai sensi della delibera A.N.A.C.n. 177/2020**	**Tutti i dipendenti**	Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di comportamento. Secondo le indicazioni impartite con la delibera A.N.AC. le previsioni del codice di comportamento devono essere coordinate con il P.T.P.C.T. (Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) in quanto, i codici divengono soprattutto uno strumento di contrasto alla corruzione, intesa in senso lato, ossia devono costituire strumento di orientamento al personale verso le regole di sana gestione	Ufficio Personale, Responsabile Ufficio Segreteria	Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale	2022

OBIETTIVO 3- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

La Direttiva n. 2/2019 ha in tempi recenti confermato che l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, direttae 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 3 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica					
PROGETTO	**TARGET**	**AZIONE POSITIVA**	**UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI**	**FONTI DI FINANZIAMENTO**	**TEMPI**
AZIONE N. 1 **PROMOZIONE DEL C.U.G.**	**Tutti i dipendenti**	Valorizzazione del C.U.G. quale organo comunale e sensore del disagio organizzativo e delle discriminazioni. Promozione del CUG al fine di valorizzarne il ruolo e le attività di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione ma anche pubblicità rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici /Servizi Promuovere la formazione e l'aggiornamento del C.U.G., nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.	Ufficio Personale, C.U.G., Responsabili di P.O.	Nessun costo	2022 2023 2024
AZIONE N. 2 LINGUAGGIO DI GENERE	**Tutti i dipendenti**	Favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le Pari Opportunità avviando una campagna informativa di sensibilizzazione tra il personale comunale e gli amministratori. Successivamente monitorarne l'uso al momento di dar corso ai controlli interni sugli atti da parte del Segretario Comunale.	Ufficio Personale C.U.G., Responsabili di P.O.	Nessun costo	Entro il 2023

OBIETTIVO 4 - Consolidamento delle buone prassi

Nell'organizzazione e gestione del personale il Comune si deve attenere ai principi di imparzialità, trasparenza, non discriminazione e pari opportunità, anche in una prospettiva di genere, di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo.
Molti istituti attinenti alle tematiche trattate nel presente documento e previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, sono da anni applicati presso questo Ente:

OBIETTIVO 4 Consolidamento delle buone prassi					
PROGETTO	**TARGET**	**AZIONE POSITIVA**	**UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI**	**FONTI DI FINANZIAMENTO**	**TEMPI**
AZIONE N. 1 **COMMISSIONI DI CONCORSO**	**Commissione concorsi**	Garantire che la composizione delle Commissioni di Concorso sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale.	Ufficio Personale, Responsabile Ufficio Segreteria	Nessun costo	CONSOLIDATA E APPLICATA

Monitoraggio e trasparenza

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive sarà svolta mediante l'invio da parte del C.U.G. di apposita relazione agli organi di vertice dell'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, nonché mediante attività di monitoraggio da parte del medesimo C.U.G. con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.
Piano, definitivamente approvato con delibera di Giunta Comunale, sarà inviato a:

- Consigliera di Parità della Provincia di Mantova
- OIV di ente o altro organismo di valutazione delle Performance
- Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U) di Ente
- Responsabili di Posizione Organizzativa
- Organizzazioni sindacali territoriali

Il piano sarà pubblicato sul sito dell'ente alla sezione Amministrazione Trasparente – sotto sezione "Altri Contenuti" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, (http://www.comune.castagnetopo.to.it/Home/Menu?IDDettaglio=107357)