



COMUNE DI PECETTO TORINESE
CAP 10020 – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n.3
Tel. 0118609218/9 - Fax 0118609073
sito www.comune.pecetto.to.it - mail: info@comune.pecetto.to.it
Pec: info@pec.comune.pecetto.to.it
Partita IVA 02085860019 – C.F. 90002610013

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2020/2021/2022

art. 48 D. Lgs 198/06

FONTI NORMATIVE

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- legge 20 maggio 1970, n. 300, recante *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;
- il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante *“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”*;
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*, e successive modificazioni e integrazioni;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”*;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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”*;
- la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante *“Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”*;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l'art. 14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- la direttiva 4 marzo 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. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”*;
- i CCNL di comparto

PREMESSA GENERALE

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 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”*.

In particolare, l’art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006, prescrive all’art. 48:

AZIONI POSITIVE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” (divieto di assumere nuovo personale).

L’art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

La direttiva n. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”*, ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007 ed ha aggiornato gli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011, con l’obiettivo di orientare le amministrazioni pubbliche alla promozione della parità e delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

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.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Pecetto Torinese, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto, compatibilmente con le esigenze di servizio e con i vincoli di bilancio, ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, provvedendo ad approvare e a dare attuazione al piano triennale azioni positive 2011/2013 (deliberazione della Giunta Comunale n. 163 del 21.12.2011), al piano 2014/2016 (deliberazione della

Giunta Comunale n. 22 del 26.2.2014) ed al piano 2017/2019 (deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 31.1.2017).

Oggetto del presente documento è, quindi, l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, valido per il triennio 2020-2022, dando atto che la direttiva 2/2019 prevede testualmente che *“In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”*.

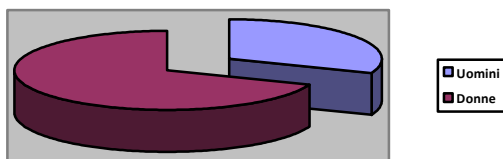
Al pari dei precedenti, il presente Piano è articolato in due parti:

- 1) la prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi dello stato di fatto, che connota stabilmente l'azione dell'Amministrazione e rappresenta il presupposto della seconda;
- 2) la seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per la generalità dei dipendenti con una complessiva, generale e positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'Amministrazione.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, all'1.7.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	n. 25, oltre al Segretario Generale	
Donne	n. 17, oltre al Segretario Generale	69,2%
Uomini	n. 8	30,8%



così suddivisi per categoria:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	11	3	17
Uomini	2	4	2	8
Totali	5	15	5	25

così suddivisi per area:

AREA	Uomini	Donne	Totale
AMMINISTRATIVA	1	5	6
FINANZIARIA	0	6	6
TECNICA LAVORI PUBBLICI	0	1	1
TECNICA EDILIZIA, URBANISTICA E AMBIENTE	1	1	2
AREA VIGILANZA, POLIZIA AMMINISTRATIVA E MANUTENZIONI	6	4	10
Totali	8	17	25

così suddivisi per misura dell'orario di lavoro contrattuale:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Personale a indeterminato e pieno	2	3	5
Personale a indeterminato e parziale	0	0	0
Categoria C			
Personale a indeterminato e pieno	4	7	11
Personale a indeterminato e parziale	0	4	4
Categoria B			
Personale a indeterminato e pieno	2	1	3
Personale a indeterminato e parziale	0	2	2

Il Segretario Comunale è una donna mentre i Responsabili di Servizio, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000, sono 5, di cui 3 donne e 2 uomini.

Emergono:

- la prevalenza del genere femminile a livello generale (69,2%) e nelle varie categorie;
- la prevalenza del genere maschile nell'Area Vigilanza, Polizia Amministrativa e Manutenzioni e la prevalenza del genere femminile nell'Area Amministrativa;
- la parità dei due generi nell'Area Edilizia;
- l'esclusiva presenza femminile nell'Area Finanziaria e nell'Area Lavori Pubblici

Si dà altresì atto che, con i piani dei trienni precedenti, sono stati conseguiti i seguenti risultati, per i quali rimane, comunque, fermo l'impegno anche nel triennio 2020/2021/2022:

- pubblicazione sul sito web del Piano di Azioni Positive e degli atti del Comitato Unico di Garanzia;
- promozione della presenza di ambo i sessi ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di formazione;
- favore per politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (come dimostra la presenza di n. 6 contratti a tempo parziale, di cui n. 2 di categoria B al 50%, n. 1 di categoria C al 50%, n. 1 di categoria C al 70% e n. 2 di categoria C all'83,33%);
- garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- gestione delle politiche delle risorse umane in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne;
- divulgazione del codice disciplinare e del codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o delle molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e 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 e nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano, in continuità con i piani precedenti, si propone di porre in essere azioni mirate a produrre ulteriori effetti concreti a favore dei dipendenti e, al tempo stesso, a sensibilizzare il personale tutto rendendolo più orientato alle pari opportunità.

Gli obiettivi principali che il Piano si pone sono i seguenti:

- 1) tutelare e preservare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantendo un ambiente sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di sviluppo di carriera;

- 3) garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- 4) assicurare l'utilizzo della flessibilità oraria, contemperando le esigenze dell'ente con quelle del personale e favorendo politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati vengono individuati obiettivi, finalità strategiche, azioni, tempi di realizzazione, soggetti coinvolti, destinatari e risorse finanziarie necessarie per raggiungere gli obiettivi stessi.

1. INTERVENTO PROGRAMMATICO: INFORMAZIONE E DIFFUSIONE CULTURA PARI
OPPORTUNITÀ E CONTRASTO A MOBBING E MOLESTIE

Obiettivo: Realizzazione di iniziative per informare e sensibilizzare il personale sui temi della parità, delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della correttezza dei comportamenti.

Finalità strategiche: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche indicate nell'obiettivo

Azione positiva 1: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite incontri, pubblicazioni sulla bacheca del personale, comunicazioni via mail e attraverso l'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), con i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: tutti i dipendenti

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

2. INTERVENTO PROGRAMMATICO: RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E SVILUPPO CARRIERE

Obiettivo: reclutare il personale e fornire opportunità di sviluppo della carriera senza discriminazioni di genere, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti ed i vincoli di bilancio.

Finalità strategica: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali, nel rispetto dei principi di parità

Azione positiva 1: assicurare, nelle commissioni di concorso, la presenza di entrambi i generi

Azione positiva 2: nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; non prevedere posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: tutti i dipendenti

Risorse finanziarie: nell'ambito degli stanziamenti di bilancio esistenti

3. INTERVENTO PROGRAMMATICO: FORMAZIONE

Obiettivo: fornire opportunità di sviluppo della professionalità attraverso la formazione, senza discriminazioni di genere, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti ed i vincoli di bilancio.

Finalità strategica: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la formazione, con la valorizzazione delle capacità professionali in un ambiente lavorativo stimolante

Azione positiva 1: l'attività formativa dovrà tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo uguale possibilità per donne ed uomini di frequentare i corsi individuati, valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili a tutti;

Azione positiva 2: attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del personale in servizio, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: tutti i dipendenti

Risorse finanziarie: nell'ambito degli stanziamenti di bilancio esistenti

4. INTERVENTO PROGRAMMATICO: CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: 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. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare soluzioni individuali che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità del personale mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, valutando anche la realizzabilità di economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: mantenimento della flessibilità oraria in entrata ed in uscita e sperimentazione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze personali, familiari e sociali; piena applicazione della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante *"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"*

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: a tutti i dipendenti con particolari situazioni personali, familiari e sociali

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2021/2022).

Il piano viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana e viene pubblicato sul sito web istituzionale nella specifica sezione del Comitato Unico di Garanzia, in *“Amministrazione Trasparente – Personale – Comitato Unico di Garanzia”*.

Lo stesso potrà essere implementato o aggiornato in caso di necessità o qualora se ne ravvisasse l'opportunità. A tal fine, nel suo periodo di vigenza saranno raccolti, anche attraverso la casella di posta elettronica dedicata, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere al suo aggiornamento.

Ai sensi della direttiva 2/2019, il piano viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, in rapporto al Piano della performance.