



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 2021/2022/2023

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 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, dispone:

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 di ambo i sessi 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), al piano 2017/2019 (deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 31.1.2017) e al piano 2020/2022 (deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 17.9.2019).

Oggetto del presente documento è, quindi, l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, in attuazione della direttiva 2/2019, che 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”*.

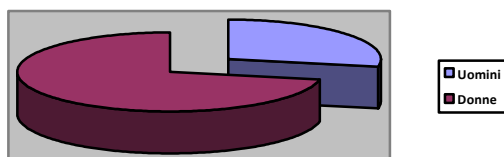
Al pari dei precedenti, il presente Piano è articolato in due parti:

- 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, al 31.12.2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	n. 25, oltre al Segretario Comunale	
Donne	n. 18, oltre al Segretario Comunale	72%
Uomini	n. 7	28%



così suddivisi per categoria:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	12	3	18
Uomini	2	3	2	7
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	0	2	2
AREA VIGILANZA, POLIZIA AMMINISTRATIVA E MANUTENZIONI	6	4	10
Totali	7	18	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	3	8	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 netta prevalenza del genere femminile a livello generale (72%) e nelle varie categorie;
- la prevalenza del genere maschile nell'Area Vigilanza, Polizia Amministrativa e Manutenzioni e la netta prevalenza del genere femminile nell'Area Amministrativa;
- l'esclusiva presenza femminile nell'Area Finanziaria, nell'Area Lavori Pubblici e nell'Area Edilizia, Urbanistica ed Ambiente.

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 2021/2022/2023:

- 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, con articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili a tutti;
- favore per politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (come dimostrano la diffusione dello smartworking, sia pure necessitata dall'emergenza sanitaria, e 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;
- affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- 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) approfondire e diffondere le tematiche delle pari opportunità;
- 2) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro;

3) favorire politiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Per ciascuno degli obiettivi indicati vengono individuati le azioni, i soggetti coinvolti, i destinatari, le risorse finanziarie, il periodo di riferimento e le modalità di realizzazione, come da allegato al presente atto.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2021/2022/2023).

Il piano viene trasmesso alla Consiglieria 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 raccordo con il Piano della performance.

COMUNE DI PECETTO TORINESE

PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023

OBIETTIVO	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	DESTINATARI	RISORSE FINANZIARIE	PERIODO DI RIFERIMENTO	MODALITA' DI REALIZZAZIONE
Approfondire e diffondere le tematiche delle pari opportunità;	Tenuta e aggiornamento di uno spazio informativo sul sito internet in materia di pari opportunità	CUG, Area Amministrativa	Cittadinanza, personale dipendente	Nell'ambito delle spese per la gestione del sito web istituzionale	2021-2022-2023	Attraverso l'azione coordinata tra l'ufficio ed il CUG
	Somministrazione di questionari sul benessere organizzativo e stress	CUG, RSPP	Personale dipendente		2021-2022-2023	A cura RSPP
Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro	Attività di benchmarking per la condivisione ed il confronto di buone pratiche di altri Enti al fine di verificare la loro trasferibilità	CUG	Sindaco, Giunta, Segretario Comunale, Responsabili di servizio, OO.SS.		2021-2022-2023	Verifica di siti di altre Amministrazioni, confronti con colleghi, partecipazioni ad incontri
	Formazione in materia di digitalizzazione al fine di favorire la diffusione ultragenerazionale di tali competenze	CUG, Area Finanziaria	Personale dipendente	Nell'ambito delle spese per la formazione	2021-2022-2023	Attraverso iniziative formative specifiche
Favorire politiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa	Utilizzo della flessibilità oraria	Responsabili di servizio, Area Finanziaria	Personale dipendente		2021-2022-2023	Attraverso l'azione coordinata tra l'ufficio ed i responsabili di servizio
	Regolamentazione ordinaria (oltre l'emergenza sanitaria) dello smartworking	Area Finanziaria, Area Amministrativa	Personale dipendente		2021-2022-2023	Obiettivo di performance