COMUNE DI CASSANO SPINOLA

Provincia di Alessandria

Piano Triennale Azioni Positive
2021-2022-2023

INTRODUZIONE

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare 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, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Possiamo considerare il PAP - acronimo di "*Piano di Azioni Positive*" - come un documento nel quale siano contenuti (anche sinteticamente):
- la descrizione della realtà organizzativa dell'ente all'interno della quale si interviene;
- l'illustrazione delle potenzialità e delle criticità che annotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- l'elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota).

La presentazione dei Piani triennali non è tuttavia solo un atto formale, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure, azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni dello Stato**.**

L'adozione di un piano triennale di azioni positive rappresenta uno strumento fondamentale al fine della promozione della reale parità tra uomini e donne all'interno di ogni contesto lavorativo.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera.

Detto piano permetterà di garantire a lavoratori e lavoratrici un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione dell'individuo dal punto di vista lavorativo.

Il piano triennale di azioni positive vuole tutelare e garantire i lavoratori e, pertanto, deve trovare la sua origine e forza nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi.
Per tale ragione nelle successive variazioni del piano si terrà conto del modificarsi e dell'evolvere della situazione lavorativa generale.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano triennale di azioni positive si pone, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- ***Garantire*** pari opportunità a lavoratori uomini e donne per quanto concerne la crescita professionale e la carriera, assicurando ad entrambi la possibilità di partecipare a corsi di aggiornamento e formazione, seminari, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa finanziaria;
- ***Rimuovere*** eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo;

- ***Favorire*** la conciliazione tra impegni professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- ***Porre*** in essere ogni azione possibile al fine di garantire una situazione equilibrata tra vita lavorativa e personale dell'individuo, tenendo conto delle differenze tra i soggetti, soprattutto dal punto di vista familiare, nonché delle diverse esigenze tra uomini e donne;
- ***Tutelare*** il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà la durata di tre anni e precisamente dal 2021-2022-2023.
Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso l'Ufficio di Segreteria comunale[1] pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.
Il piano si pone inevitabilmente in continuità con il precedente (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 30.06.2018), implementando e modificando i progetti in esso previsti.

PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* e sul sito istituzionale del Comune al fine di favorirne la maggior diffusione possibile nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", art. 48;
- D.lgs. 5/2010 che ha recepito la Direttiva CE/2006/54;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007;
- D.lgs. 267/2000 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*";
- D.lgs. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- L. 246/2005, art. 6;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 04.03.2011;
- D.lgs. 80/2015 "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*";
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*".

SITUAZIONE ATTUALE PERSONALE DIPENDENTE

La situazione del personale in servizio a tempo indeterminato è la seguente, con una preponderanza della presenza maschile:

[1] Anche attraverso l'utilizzo della seguente e-mail: segretariocomunale@comune.cassanospinola.al.it .

LAVORATORI	CATEG. D	CATEG. C	CATEG. B	TOTALE	%
DONNE		2		2	28.57%
UOMINI	2	1	2	5	71,43%
TOTALE	2	3	2	7	100,00%

Dipendenti con funzioni di responsabilità titolari di Posizioni Organizzative:

Donne: n. 0

Uomini: n. 2

A tale situazione si aggiunge il Segretario comunale (uomo) in convenzione con altri due Comuni, titolare di posizione organizzativa.

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: uomo

In considerazione di quanto sopra, in occasione di progressioni, assunzioni, affidamento di incarichi di responsabilità, attribuzione di responsabilità d'Area, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile verrà accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

I progetti, di seguito esposti, sono in divenire, sono da considerarsi "*in progress*" e aggiornabili nel tempo. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito di emersione di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa.

PROGETTO 1

Titolo	***Lavorare e imparare***
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivi	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia
Azioni positive	Favorire la partecipazione attiva del personale, principalmente di sesso femminile, a corsi e seminari di formazione e aggiornamento sia *on-line* che in presenza, con particolare riferimento al ruolo ricoperto. Garantire la piena attuazione dell'art. 57, c. 1, lett. a) del D.lgs. 165/2001, relativo alle commissioni di concorso, il quale prevede la riserva di almeno un terzo dei posti alle donne

PROGETTO 2

Titolo	***Lavorare e Vivere***
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivi	Favorire la conciliazione tra impegni familiari e professionali ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'A.C. con quelle dei lavoratori
Azioni positive	Disciplinare e sperimentare nuove tipologie di organizzazione del lavoro favorendo il lavoro agile[2]. Garantire informazioni sulla normativa vigente in materia. Informare su diritti e obblighi dei lavoratori

PROGETTO 3

Titolo	***Il tempo del lavoro***
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivi	Facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti per superare situazioni di disagio e stress e la conciliazione tra tempi di vita e esigenze di lavoro
Azioni positive	E' necessaria un'analisi interna delle diverse articolazioni orarie. Successivamente, sulla base di esigenze personali e criticità dei lavoratori e dell'organizzazione, sarà possibile adottare nuovi orari, anche prevedendo l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, flessibilità in ingresso/uscita, orario multi-periodale

PROGETTO 4

Titolo	***Comitato Unico di Garanzia***
Destinatari	Organi amministrativi
Obiettivi	Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Azioni positive	Costituzione e promozione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), preferibilmente in forma associata

[2] L'Ente ha provveduto a riorganizzare il lavoro dei dipendenti con gli strumenti della flessibilità e del lavoro agile a causa dell'emergenza epidemiologica (D.L. 6/2020, Direttiva 2/2020 del Ministro della Pubblica amministrazione), come previsto dalla relativa normativa. Superata l'emergenza, nei limiti previsti dall'ordinaria disciplina, si deve prevedere l'utilizzo non emergenziale dei citati istituti.