



Comune di Caselle Torinese

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024/2026

Premessa

L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005*” definisce per Azioni Positive tutte quelle misure “*volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, e sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini ed donne. Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001.

In ossequio a quanto sopra il Comune di Caselle Torinese, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Intende, altresì, garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'organizzazione del Comune vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

L'impegno già profuso in tal senso e i risultati raggiunti vengono ribaditi e migliorati con il presente Piano triennale di azioni positive che potrà permettere all'Ente di agevolare le sue

dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

A prescindere da specifiche azioni il Comune di Caselle T.se intende attenersi anche alle disposizioni di cui all'art. 57 della L. 183/2010 che attribuisce alle Pubbliche Amministrazioni il compito di costituire al proprio interno, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (al 31/12/2023), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE	N.	31
UOMINI	N.	20
TOTALE DIPENDENTI AL 31/12/2023	N.	51 oltre a Segretario Generale (uomo)

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Affari Generali	2	6	8
Settore Finanze	1	6	7
Settore Vigilanza	8	1	9
Settore Servizi alla Persona	1	7	8
Settore Servizi Demografici	0	4	4
Settore Opere Pubbliche	6	2	8
Settore Urbanistica, edilizia Pubblica ed ambiente	1	2	3
Settore Edilizia Privata	1	3	4
TOTALE	20	31	51

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Settore sono in totale n. 07, di cui n. 3 Donne e n. 4 Uomini; a n. 03 Responsabili di Settore, di cui n. 03

donne, sono state conferite le funzioni e competenze di cui all' art. 107 del D. Lgs. 267/ 2000.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio di genere, ai sensi dell' art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, pertanto, il presente Piano delle azioni positive, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di validità del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire gli obiettivi di cui ai seguenti ambiti di azione:

- A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- B) Tutelare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- C) 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;
- D) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.;
- E) Favorire il lavoro a distanza

Obiettivi e azioni positive

Nel corso del triennio questa Amministrazione Comunale propone quindi di mantenere e migliorare, compatibilmente con la propria organizzazione i seguenti obiettivi per i quali individua le azioni positive a fianco di ciascuno indicate:

OBIETTIVO 1: Conferma della garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti:

Azioni:

- redazione dei bandi di concorso/ selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplata l'ammissione sia del genere maschile che di quello femminile;
- presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere nelle commissioni di concorso e selezione.

OBIETTIVO 2: Tutelare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

Azioni:

- garantire la regolare costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie, atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni o discriminazioni in genere;
- incontri con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;

OBIETTIVO 3: 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.

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

Azioni:

- la previsione, ove possibile, di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- la possibilità, laddove possibile, di prevedere temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi,
- diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio;
- la previsione di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- la possibilità di trasformare il contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

OBIETTIVO 4: Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Con il presente obiettivo si intende sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

In concreto quanto detto si può realizzare attraverso le seguenti:

Azioni:

- favorire l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");
- pubblicare sul sito internet del Comune le normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità.

OBIETTIVO 5: Lavoro a distanza

Il presente obiettivo si inserisce nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della Pubblica Amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azioni:

- Acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento dell'atipologia di lavoro a distanza

Modalità di attuazione ed Uffici coinvolti

Le presenti azioni costituiranno linea guida e potranno trovare attuazione nell'ambito della ordinaria gestione dell'Ente.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti: Il Segretario Generale, i Dirigenti, i Responsabili di Settore, l'Ufficio Personale e la Giunta Comunale.

Durata

Il presente Piano ha validità triennale; verrà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale. Di esso verrà data informazione al personale.

Il Piano viene trasmesso alle Organizzazioni Sindacali, alle RSU, al CUG e alla consigliera di parità della Città Metropolitana di Torino.

Nel periodo di validità del Piano potranno essere presentati pareri osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi incontrati da parte dei dipendenti al fine di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso.