

COMUNE DI DIANO D'ALBA

PROVINCIA DI CUNEO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

P.A.P.

TRIENNIO 2025/2027

Approvato il 26/02/2025

PREMESSA.

Riferimenti normativi

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “ in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra Lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola.

Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.

Il personale in servizio al 31/12/2024, oltre al Segretario Comunale gestito in convenzione, è di n. 12 unità così suddivisi:

Personale del Comune di DIANO D'ALBA al 31.12.2024 a tempo indeterminato

GENERE	AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	TOTALE
DONNE	4	3	-	-	7
UOMINI	1	2	2	-	5
TOTALE	5	5	2	-	12

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2024: 12 oltre a 1 dipendente da altro Comune in Convenzione al 50% quale Operatore ex cat. B1.

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8 comma 1 del D.lgs 198/2006 al momento infatti non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile avendo in Consiglio Comunale n. 4 consiglieri donne a fronte di 9 uomini, in giunta 2 donne e 3 uomini sindaco compreso

MALATTIA FIGLI

In coerenza con la normativa in materia si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che potrebbe nell'arco del triennio usufruire di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli. Anche in questo caso viene effettuato una distinzione tra unità di personale che ha usufruito: - di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita sino ad un massimo di 30 gg/anno) - di giorni di malattia per bambini tra i 3 e 12 anni compiuti (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 gg/anno).

Le azioni che nel triennio si intende intraprendere sono le seguenti:

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.

Numero azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Favorire la conciliazione fra vita privata e quella professionale ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione	Disponibilità a sperimentare tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio. Si prevede inoltre una flessibilità di entrata e uscita e la realizzazione dello smart working.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	2
Titolo	Promozione della cultura del genere
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Sensibilizzare i lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento per la struttura.
Descrizione	Utilizzo di un linguaggio di genere che privilegi l'utilizzo di vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere quando si debba far riferimento a collettività miste. Pubblicazione e diffusione del piano.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	3
Titolo	Rimozione degli ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sottorappresentate.
Descrizione	Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei componenti delle commissioni di concorso e delle selezioni, Esame attento dei bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Assicurare anche la presenza di entrambi i generi negli organismi collegiali.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	4
Titolo	Formazione
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
Descrizione	Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati a tutto il personale adottando, ove possibile, modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici (corsi mezza giornata). Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali, maternità o assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Numero azione	5
Titolo	Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa
Destinatari	Lavoratori e lavoratrici
Obiettivo	Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità, della persona e del benessere fisico psichico.
Descrizione	Divulgazione del codice disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed 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.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale.