

PROVINCIA DI VERCELLI



**COMUNE DI
CASANOVA ELVO**

ALLEGATO "F" - PIAO

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ
RELATIVO AGLI ANNI 2024-2026**

FONTI NORMATIVE:

- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246*”, con particolare riferimento all’art. 1 che dispone che:
 - ✓ *"1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.*
 - ✓ *2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.*
 - ✓ *3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*
 - ✓ *4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività";*
 - ✓ L’art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006 ha precisato che “*1 Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*
- 2. *Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*
 - a) *eliminar 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.*
- ✓ Legge 10 aprile 1991, n.125, “*Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo- donna nel lavoro*”, composto in origine da un complesso di undici articoli, per la quasi totalità abrogati dal D.Lgs. 198/2006;
- ✓ Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “*Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali*”;
- ✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”.

RICOGNIZIONE DEL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITA'

L'Ente locale comunale è l'ente territoriale più vicino alla propria cittadinanza e ha tra i propri obiettivi quello di promuovere e perseguire, nello svolgimento delle proprie attività, una cultura delle pari opportunità tra soggetti di diverso genere, adottando azioni che incentivino la parità delle opportunità, l'uguaglianza dei trattamenti, nonché l'incentivazione di comportamenti tesi al rispetto e alla tutela paritaria di tutte le persone che con esso vengano in contatto, rimuovendo gli ostacoli che possano sorgere nella vita lavorativa, nella realtà sociale, nell'organizzazione degli uffici e dei servizi, incentivando la coscienza dei propri diritti sociali e civili in capo ad ogni individuo e tutelando il sesso sotto rappresentato.

Il **Comune di Casanova Elvo** presenta, all'interno delle proprie risorse umane, tre dipendenti (comprendendo il Segretario comunale), distinti tra una donna e due uomini. Le due posizioni con responsabilità di servizio sono gestite da una donna e da un uomo.

Le dimensioni dell'ente e la forte integrazione lavorativa, hanno assicurato un benessere lavorativo di buon profilo che si intende mantenere e rafforzare.

Il Piano triennale delle azioni positive, qui elaborato, è orientato a garantire a tutti i dipendenti, siano essi uomini o donne, di potere svolgere la propria attività lavorativa in un contesto sinergico, collaborativo, che non tenga nessuno indietro, ma tenda ad esaltare le potenzialità e le caratteristiche lavorative di ogni lavoratore, nell'ottica di un più valido perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente locale.

A tal proposito, ogni malessere lavorativo che si dovesse presentare, oltre ad essere oggetto di confronto e di possibile soluzione da parte degli organi amministrativi e politici preposti, sarà segnalabile dal dipendente interessato, da soggetti interni ed esterni all'ente, anche tramite le organizzazioni rappresentative del caso, sulla base del principio del dialogo e della parità di trattamento, al fine di migliorare il presente piano.

SITUAZIONE CHE CARATTERIZZA L'ENTE

La situazione attuale del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI TOTALI: n. 2 di cui DONNE N. 1 e UOMINI N. 1 Oltre al Segretario comunale convenzionato (uomo).			
Ripartizione dei dipendenti per Area:	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione		1	1
Area degli istruttori			
Area degli operatori specialisti	1		1
Area degli operatori ausiliari			
TOTALI	1	1	2

La situazione organizzativa presenta:

- ✓ n. 1 dipendente con responsabilità di servizio ex art. 107 T.U.E.L. (n. 1 donna);
- ✓ n. 1 responsabile di servizio identificato nel Segretario comunale (uomo).

Non è presente alcun responsabile convenzionato per il servizio di polizia municipale, nonostante l'Ente comunale stia cercando di individuare una figura che possa garantire tale copertura.

Nel complesso sono quindi presenti n. 2 responsabili, di cui 1 donna e n. 1 uomo, oltre ad un operatore tecnico senza responsabilità di servizio.

Si dà atto che le dimensioni dell'Ente, nonché la composizione numerica del personale e la disponibilità di professionalità sul territorio, delineano un equilibrio delle presenze femminili e maschili in ambito di ruoli di responsabilità interni al Comune, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio **2024-2026** sono di seguito specificate e risultano confermate di quelle riportate nell'esercizio precedente:

- 1) Promuovere a livello intercomunale il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per ora non costituito, al fine di valorizzare il benessere di chi lavora e combattere le discriminazioni;
- 2) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e la presenza femminile negli organi collegiali;
- 3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia, nonché delle donne-studenti;
- 4) Facilitare la flessibilità oraria finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio, con particolare riferimento al lavoro agile;
- 5) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- 6) Partecipare alle iniziative europee di interesse per il territorio e la comunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione comunale, per il tramite del Segretario comunale, nel corso dell'anno **2023**, ha sondato il territorio per verificare la possibilità di costituire il CUG con comuni più grandi e maggiormente strutturati, senza però ricevere riscontri positivi.

Al fine di raggiungere gli obiettivi indicati sono individuate le seguenti azioni positive da attivare, sottolineando che ci si intende muovere al fine di costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) a livello ultra-comunale, coinvolgendo più enti locali limitrofi a livello territoriale:

- 1) Progetti di formazione (anche di più enti insieme) per i CUG;
- 2) Individuazione di un referente istituzionale interno che tenga i rapporti con il CUG e ne faciliti le attività all'interno dell'Ente;
- 3) Assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere;
- 4) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- 5) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- 6) In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad enti esterni, ai fini della nomina di commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;
- 7) In occasione di modifiche dello Statuto e di regolamenti comunali, prevederne l'adeguamento alla normativa in materia di pari opportunità;
- 8) Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari

esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

- 9) Favorire, ove si presentasse la fattispecie, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
- 10) In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti dei disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati;
- 11) Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time, su richiesta del dipendente interessato ed eventuale reversibilità dell'orario part-time in full-time, compatibilmente con le esigenze organizzative dei pubblici servizi e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- 12) Applicazione della previsione di cui al comma 1 dell'art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, secondo cui "in occasione tanto di assunzioni che di promozioni, a fronte di analoga qualificazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione";
- 13) Implementazione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità;
- 14) Al fine di mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione della politica della UE nelle pari opportunità e di avvalersi dei fondi stanziati dalla UE a questi scopi, ove si presentasse la situazione, si prevede di promuovere collaborazioni con altri enti per la formulazione di proposte di progetti da presentare alla UE, in applicazione delle decisioni del Consiglio Europeo in materia.

RISULTATI ATTESI

Ecco, in sintesi, i risultati attesi:

- ✓ permanere degli equilibri di partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione;
- ✓ integrazione con altri progetti della Pubblica Amministrazione con effetto moltiplicatore.

DURATA

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia ex art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali di categoria.