

COMUNE di ALBIANO D'IVREA
CITTA' METROPOLITANA di TORINO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2022/2024

PREMESSA GENERALE

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'art. 7 del D.L. n. 165/2001 *"sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

Il presente documento illustra le azioni positive che l'amministrazione Comunale in carica intende attivare per il triennio 2022-2024, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dalla direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019, in sostituzione della direttiva del 23 maggio 2007, e recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"*.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il piano triennale delle azioni positive 2022-2024 rappresenta la pianificazione della strategia più efficiente per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità sul posto di lavoro e rappresenta lo strumento finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro organizzato e sicuro, per prevenire situazioni di malessere a carico del personale dipendente.

Il periodo storico che il nostro Paese si trova ad affrontare, a fronte del protrarsi dell'emergenza sanitaria pandemica, impone alle Amministrazioni Pubbliche un'elevata importanza sugli obiettivi di realizzazione di un ambiente di lavoro organizzato e sicuro.

FONTI NORMATIVE

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
 - la L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
 - il DPR 9 maggio 1994 n° 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
 - il D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
 - il D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
 - il D.Lgs. 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";
 - la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
 - la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità;
 - il D.L. del 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge del 3 agosto 2007 . 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;

DESTINATARI

I destinatari del programma triennale delle azioni positive 2022-2024 sono i dipendenti del Comune di Albiano d'Ivrea e la composizione del personale all'interno dell'Ente è articolata come segue:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Categoria D		3	3
Categoria C	1	2	3
Categoria B	1		1
Categoria A	1		1
TOTALE	3	5	8

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria	1		1
Settore Socioassistenziale, Scuole e tributi		1	1
Settore Demografico		1	1
Settore Finanziario		1	1
Settore Edilizia Privata, LL.PP e manutenzione patrimonio	2	1	3
Settore Polizia Municipale		1	1

Il Segretario Comunale dell'Ente, Dott.ssa ANDRONICO Elena, è la responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Favorire un ambiente di lavoro equilibrato e organizzato, sensibilizzando i dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e miglioramento dell'ambiente di lavoro e della struttura organizzativa dell'ente.

Obiettivo 2: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze lavorative con familiari;

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale dipendente e nella nomina delle commissioni di concorso.

Obiettivo 4: Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente, garantendo il principio di pari opportunità, per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso la qualificazione professionale di tutti i dipendenti.

Obiettivo 5: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro nei periodi di lunghe assenze per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative)

AMBIENTE DI LAVORO (Obiettivo 1)

Il Comune di Albiano d'Ivrea si impegna a ricreare un ambiente di lavoro equilibrato e organizzato riservando particolare attenzione che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da:

- Mobbing
- Violenza fisica o psicologica
- Atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente
- Atteggiamenti umilianti verso i dipendenti

Le finalità sopra esposte si intende raggiungerle attraverso l'informazione e la sensibilizzazione contro la violenza di genere e contro qualsiasi tipo di discriminazione nell'azione amministrativa nei confronti dei cittadini, favorendo forme di comunicazione efficaci tra i dipendenti, favorendo un'organizzazione degli uffici funzionale ed efficace, caratterizzato dai principi di pari opportunità.

CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' (Obiettivo 2)

Il Comune di Albiano d'Ivrea favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari attraverso azioni che pongano al centro dell'attenzione il dipendente, con le proprie condizioni ed esigenze personali, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità oraria in entrata.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le esigenze personali dei dipendenti.

ASSUNZIONI E NOMINA COMMISSIONE DI CONCORSO (Obiettivo 3)

Il Comune di Albiano d'Ivrea ha l'obiettivo di garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate e nelle Commissioni di concorso sarà riservata la presenza al sesso femminile nella misura pari ad almeno 1/3 dei componenti della commissione stessa.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione del nuovo personale l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e un candidato donna, la scelta del candidato deve essere giustificata sulla base dei titoli preferenziali previsti dalla legge.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (Obiettivo 4)

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, nel rispetto dei principi di pari opportunità.

Inoltre, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a garantire la uguale possibilità di partecipazione ai corsi per le lavoratrici e i lavoratori, in conciliazione con le incombenze legate alla gestione del nucleo familiare. Ciò significa che saranno valutate le possibilità di articolazione in orari e sedi opportuni per la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

RIENTRO DA LUNGHI PERIODI DI ASSENZA (Obiettivo 5)

Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei dipendenti assenti per lunghi periodi, attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza o da chi ha sostituito la persona assente, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024). Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. e tali modifiche saranno prontamente pubblicate sul sito istituzionale dell'ente.