

## COMUNE DI MELLE

### PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022-2024

Il Decreto Legislativo n. 198 dell'11 Aprile 2006 recante "Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la legge n. 125/1991 e il Decreto Legislativo n. 196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la realizzazione pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'art. 1 comma 2 lett c), d), e) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

superare condizioni di 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;

promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;

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.

Esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete e integrate che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente.

In particolare l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, qual è il Comune, che pone specifica attenzione alle politiche

di genere e che dunque le assume come valore nella propria pianificazione strategica e nell'attività di coordinamento a sostegno degli Enti Locali del proprio territorio, conformemente al dettato del Decreto Legislativo n. 267/2000.

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del Piano triennale 2022/2024 delle Azioni Positive dell'Ente.

Premessa: il Comune di MELLE dispone di tre dipendenti di ruolo, di cui due di sesso femminile.

Personale di supporto acquisito nel corso di questi anni:

istruttore direttivo categoria D: n. 1 figure, maschile;

somministrazione di lavoro: n. 1 figura, femminile.

## 1 - Comitato Unico di Garanzia

Costituzione.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Amministrazione Comunale di Melle, è stato istituito con Deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 14.03.2016 ai sensi dell'art. 57 del D.L. 30 Marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'art. 21 della legge 4 Novembre 2010 N. 183 e della Direttiva emanata dai dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 Marzo 2011.

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per la Pari Opportunità.

## 2 - Obiettivi del Piano.

- Migliorare la cultura amministrativa di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;

- Promuovere, anche in collaborazione con altri Enti, interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale, anche attraverso la partecipazione gratuita a corsi proposti dal Comune o da altri soggetti, individuati dal Comune;

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

- Favorire le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, destinando ove compatibile con le altre esigenze formative e le disponibilità di spesa, parte del budget per la formazione del personale a corsi che vertano sulle tematiche di genere;

- Facilitare forme di flessibilità dell'orario di lavoro finalizzate al superamento di

situazioni di disagio o di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;

- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi in materia delle pari opportunità.

3 – Azioni del Piano in atto o previste.

- Assicurare la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile nelle Commissioni di Concorso e/o selezioni;

- In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, ect., richiamare l'osservanza delle norme in materia di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

- Redazione bandi di concorso/selezioni in cui sia espressamente richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

- Favorire la partecipazione ai corsi di formazione del personale di sesso femminile;

- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra al lavoro dopo lunghe assenze dovute a congedi per: malattia, maternità, paternità o altre esigenze familiari, anche attraverso apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune dovute alla prolungata assenza;

- Assicurare, in accordo con le OO.SS., forme di flessibilità orarie, in presenza di esigenze per assistenza a familiari disabili, minori, anziani in seno alla famiglia;

### **Obiettivi strategici**

Le azioni positive non devono essere semplici principi, ma vanno calate nella realtà. In particolare, occorre iniziare ad andare controcorrente e valutare come prioritaria la persona in sé, rispetto all'efficientismo, alla pretesa di perfezione, all'assolutismo del lavoro. Proprio in questo periodo – caratterizzato dalla diminuzione dell'offerta di lavoro disponibile – occorre fermarsi e riflettere sul senso del lavoro e della sua subordinazione ai bisogni della persona e della famiglia. Un lavoratore sereno è anche un lavoratore produttivo.

### **Azioni positive in atto o previste**

1. Flessibilità di orario per agevolare i dipendenti nella conciliazione lavoro/tempi della famiglia e della persona. Nella contrattazione decentrata si formalizza l'orario c.d. multi periodale per consentire la gestione migliore dei "picchi" di lavoro; al personale viene fornito supporto circa l'opportunità di utilizzo di istituti previsti dalla legge quali i congedi straordinari;
2. Formazione in orario di lavoro e svolta possibilmente on line.
3. Valutazione delle prestazioni e risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminatori per fasce sensibili (con problematiche legate alla cura della persona e della famiglia) e di pregiudizio per la loro progressione; i

vertici amministrativi e l'Amministrazione hanno supportato e stanno supportando iniziative di particolare valorizzazione del personale attraverso il mantenimento delle posizioni organizzative nell'ente, i cui responsabili sono entrambi di sesso femminile;

4. Part time: secondo normativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica come attualmente coperta;
5. Smart working, in particolare telelavoro: si rinvia al contenuto del piano in essere;
6. Benessere organizzativo: i vertici amministrativi/Amministrazione sono a disposizione per momenti di confronto per prevenire, affrontare e gestire i disagi correlati alla conciliazione bisogni familiari e personali/lavoro; la sede ove sono ubicati gli uffici è agevolmente raggiungibile, e dispone altresì di ascensore.

#### 4 – Tempi di attuazione.

Le azioni previste dal presente Piano, già avviate di fatto, verranno valorizzate nel triennio 2022/2024 ai fini del conseguimento dei risultati previsti nel presente Piano delle Azioni Positive.

#### 5 – Comunicazione.

Il Piano Azioni Positive sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso al servizio competente della Provincia di Cuneo ed alla Consigliera Provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti attraverso il sito istituzionale del Comune.