



COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

Provincia di Asti

COMUNITÀ DELLE COLLINE



“TRA LANGA E MONFERRATO”

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

TRIENNIO 2024-2026

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 14/11/2023



COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

Provincia di Asti

COMUNITÀ DELLE COLLINE



“TRA LANGA E MONFERRATO”

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione vigente, infatti, è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna e 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, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006).

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

FONTI NORMATIVE

- L'art. 37 della Costituzione Italiana, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- Il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l'art. 1, c. 1, lett c), l'art. 7, c. 1, l'art. 19, c. 5-ter, l'art. 35, c. 3, lett. c) e l'art. 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- Il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, art. 6, c. 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscano norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- Il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246”;
- Il D.P.R. 09/05/1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- La L. 20/05/1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- Il D.Lgs. 30/06/2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, ove all'art. 112, c. 2, lett. b) si dispone, in ordine ai trattamenti dati, la garanzia di pari opportunità;
- Il D.Lgs. 25/01/2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- La Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 27/07/2007;



COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

Provincia di Asti

COMUNITÀ DELLE COLLINE



“TRA LANGA E MONFERRATO”

- La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 05/07/2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- I vari Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Autonomie Locali.

Il Comune di Castagnole delle Lanze, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, cerca di armonizzare la propria attività in modo da perseguire e applicare i diritti di uomini e donne uniformando il trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

Il personale attualmente in servizio è di n. 14 unità, così suddivise:

Personale del Comune di Castagnole delle Lanze al 31/12/2022

GENERE	CAT. D	CAT. C	CAT. B	TOTALE
DONNE	1	3	1	5
UOMINI	1	3	5	9
TOTALE	1	6	6	14

Tale personale è così composto:

- N. 2 dipendenti Donna addette ai Servizi Demografici/Elettorale/Stato Civile;
- N. 1 dipendente Uomo addetto ai Servizi Scuolabus/Notifiche/Protocollo (in comando 6 h alla settimana presso l’Unione Collinare “Tra Langa e Monferrato”);
- N. 1 dipendente Uomo addetto al Servizio Tecnico – Edilizia Privata, a cui è stata affidata la Responsabilità di tale servizio;
- N. 1 dipendente Donna addetta al Servizio Tributi;
- N. 1 dipendente Uomo addetto al Servizio Finanziario/Ragioneria;
- N. 1 dipendente Uomo addetto al Servizio Tecnico – Edilizia Pubblica;
- N. 1 dipendente Donna addetta ai Servizi Segreteria/Scuole/Assistenza/Sociale/Commercio, a cui è stata affidata la Responsabilità di tali servizi;
- N. 1 dipendente Uomo addetto ai Servizi Scuole/Filare;
- N. 4 dipendenti Uomo addetti al Servizio Viabilità (in comando presso l’Unione Collinare “Tra Langa e Monferrato”);
- N. 1 dipendente Donna addetta al Servizio Mensa (in comando presso l’Unione Collinare “Tra Langa e Monferrato”).

Responsabili di Servizio: Donne n. 1 e Uomini n. 1.

Al momento, pertanto, sussiste una componente maggioritaria per i dipendenti di sesso maschile sul numero dei dipendenti in servizio e una componente paritaria sui titolari di posizioni organizzative.



COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

Provincia di Asti

COMUNITÀ DELLE COLLINE



“TRA LANGA E MONFERRATO”

Le azioni saranno volte a garantire il permanere di uguali opportunità, a valorizzare le competenze di entrambi i generi, anche mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale, distinti in base alle competenze di ognuno.

Si precisa che, con D.G.C. n. 117 del 14/11/2023, l'Amministrazione ha approvato la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, prevedendo l'assunzione delle seguenti unità per il 2024:

- Stabilizzazione n. 2 CFL a partire dal 01/01/2024 e dal 13/11/2024
- Verticalizzazione n. 1 istruttori in funzionari
- Assunzione n. 1 istruttore amministrativo ufficio anagrafe per sostituzione pensionamento

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi dell'Ente, si registra una situazione paritaria dei due generi, avendo in Consiglio n. 6 consiglieri donna e n. 6 consiglieri uomini.

La Giunta invece si compone, oltre al Vicesindaco (uomo), di n. 2 donne e n. 1 uomo.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questo Ente intende continuare nella realizzazione di un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni. Il Comune si impegna a evitare atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta, nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Obiettivo 2 - Promozione della cultura del genere, mediante la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e miglioramento per la struttura; tutto ciò anche attraverso l'uso di un linguaggio con vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere, quando si debba far riferimento a collettività miste.

Obiettivo 3 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; il Comune dovrà garantire la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità; evitare, attraverso un attento esame dei bandi di selezione pubblica, che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, evitando un eventuale impatto discriminatorio negli atti della P.A.

Obiettivo 4 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche se a turnazione, a tutti; favorire il reinserimento del personale che rientra da



COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

Provincia di Asti

COMUNITÀ DELLE COLLINE



“TRA LANGA E MONFERRATO”

congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.

Obiettivo 5 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, anche attraverso la promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

Obiettivo 6 - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

DURATA E PUBBLICITÀ DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2024/2026).

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio *online* dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".