



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

2022/2024

Approvato con la deliberazione della G.U. n. 18 del 06.04.2022

PIANO DI AZIONI POSITIVE

ART. 48 D.LGS. N. 198/2006

DELL'UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della Legge 183 del 2010;

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con il Decreto Legislativo del 25.01.2010 n. 5 che stabilisce, per la Pubblica Amministrazione, l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

D.Lgs. n. 5 del 25.01.2010 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE;

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Premessa

Evidenziato che:

- è stata costituita l'Unione Montana "Comuni Olimpici – Via Lattea" in data 06.09.2013 alla quale hanno aderito i Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere e pertanto è stato avviato il processo per pervenire alla gestione associata delle funzioni e servizi previsti dalla Legge a partire dal 31.12.2013;
- con la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 26 del 29.12.2015 è stata disposta l'acquisizione del personale dei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana e Sestriere presso l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" con decorrenza 1° gennaio 2016;

*** ** ***

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 1005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Inoltre si richiama la Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche" che sostituisce la direttiva 23.05.20007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta della pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ART. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità;
- Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale;
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (nonché utilizzo dello smart working);
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1

ART. 2

AMBITO D'AZIONE: ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1° GENNAIO 2022

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

DIPENDENTI N.	86
DONNE:	49
UOMINI:	37

A questi vanno aggiunti i dipendenti in servizio a tempo determinato, suddivisi in:

DONNE: 03

UOMINI: 01

Per un totale complessivo di 90 dipendenti di cui 52 donne e 38 uomini.

Così suddivisi per Aree:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
EDILIZIA PRIVATA	5	2	7
OPERE PUBBLICHE E CENTRALE DI COMMITTENZA	0	4	4
RISORSE UMANE E SERVIZI ALLA PERSONA	2	1	3
SEGRETERIA E SERVIZI DEMOGRAFICI	11	1	12
SERVIZI MANUTENTIVI PATRIMONIO AMBIENTE ED ENERGIA	9	15	24
SERVIZIO FINANZIARIO	7	1	8
SPORTELLO UNICO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	4	0	4
TRIBUTI	6	1	7
TURISMO SPORT SCUOLA CULTURA	3	1	4
VIGILANZA	3	12	15
VICE SEGRETARIO	2		2
TOTALE GENERALE			90

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	0	0
B1	0	0
B2	0	1
B3	1	9
B4	1	1
B5	1	2
B6	0	1
B7	0	1
C1	17	5
C2	3	1
C3	5	3
C4	5	5
C5	3	0
D1	2	0
D2	6	1
D3	1	2
D4	3	3
D5	0	2
D6	1	0
ART. 90 TUEL 267/2000	0	0
ART. 110 TUEL 267/2000	1	0
TEMPO DETERMINATO (C1)	2	1
TOTALE	52	38

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE ED ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	7	14	21
Posti di ruolo a tempo part-time	1	1	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	14	25	39
Posti di ruolo a tempo part-time	1	9	10
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	1	13
Posti di ruolo a tempo part-time	3	2	5
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a tempo part-time	0	0	0

Non si rilevano nell'Ente forme di lavoro flessibile e/o atipiche.

OBIETTIVO 2

ART. 3

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

1. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
2. L'Ente, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e dall'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 24 del 29.12.2015 ha approvato il Codice di Comportamento interno dell'Ente;
3. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna anche a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
4. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVO 3

ART. 4

AMBITO D'AZIONE: ASSUNZIONI

1. Non esistono possibilità per l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 – n. 125/91 – D. Lgs. n. 196/2000;
2. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo; l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 5

AMBITO D'AZIONE: ASSEGNAZIONE DEL POSTO

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi di cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionali dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 4

ART. 6

AMBITO D'AZIONE: FORMAZIONE

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time (l'Ente predilige lo svolgimento della formazione online).
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo periodo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra

lavoratori ed Enti durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;

3. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna a favore il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari e/o di salute 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.

OBIETTIVO 5

ART. 7

AMBITO D'AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE SMART WORKING

1. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando, da sempre, particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione" di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e smi.
2. L'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" si impegna ad inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
3. La situazione epidemiologica da Covid-19 ha reso necessaria l'adozione di diversi provvedimenti da parte del Governo in materia di attività lavorativa in smart working semplificato nelle istituzioni pubbliche al fine di tutelare la salute dei dipendenti e, contemporaneamente, garantire il normale funzionamento delle amministrazioni, prevedendo, tra l'altro, la modalità di lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla normativa emanata in tal senso, l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" ha costantemente favorito l'utilizzo dello smart working a favore del personale dipendente (si precisa che tutte le procedure informatiche in uso nell'Ente sono accessibili da remoto, incluso il centralino telefonico Voip, e che alla quasi totalità del personale dipendente è stato fornito in uso un notebook). Stante l'avvicinarsi della conclusione del periodo emergenziale, l'Ente si riserva, comunque, di valutare l'attivazione di ulteriori misure organizzative per mantenere lo smart working quale possibile modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (il prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021, in corso di approvazione, affronterà ulteriori dettagli circa l'applicazione dello smart working).

OBIETTIVO 6

ART. 8

AMBITO D'AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
3. Tempestiva comunicazione per neo mamme e neo papà circa le opportunità previste e relativamente ai vari tipi di permesso e di congedo.

ART. 9

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Cesana Torinese, 31 marzo 2022