

COMUNE DI PAGNO

PROVINCIA DI CUNEO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

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*”
- **D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006**, “*Codice delle Pari opportunità*”
- **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*”
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, (collegato al lavoro) “*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**;
- **Legge n. 124 del 07 agosto 2015** “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”

Premessa

Con atto 11 marzo 2014 Rep. 663 ricevuto dal Segretario Comunale del Comune di Brondello, veniva costituita tra i Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Ostana, Paesana, Pagno e Sanfront l’Unione Montana dei Comuni del Monviso, regolata dallo Statuto pubblicato sul BUR Piemonte n. 2 in data 9 gennaio 2014;

Con DGR 18 novembre 2014, n. 1-568, nell’adottare il primo stralcio della Carta delle forme associative del Piemonte, veniva sancita, tra le altre, la istituzione dell’Unione Montana dei Comuni del Monviso tra i Comuni di Brondello, Castellar, Crissolo, Gambasca, Oncino, Ostana, Paesana, Pagno e Sanfront, che, conseguentemente, dal gennaio 2015, ha iniziato ad operare concretamente;

Aderivano successivamente all’Unione Montana dei Comuni del Monviso anche i Comuni di Martiniana Po e di Revello, con conseguente modifica statutaria nel testo pubblicato sul BUR Piemonte n. 34 in data 27 agosto 2015;

Con deliberazioni del Consiglio dell’Unione n. 39 del 20.12.2018, n. 45 del 19.12.2019, n. 21 del 30.09.2020, n. 8 del 25.02.2021 e n. 39 del 18.11.2021 sono successivamente receduti dall’Unione rispettivamente i Comuni di Castellar (per incorporazione con il Comune di Saluzzo), Revello, Oncino, Crissolo e Martiniana Po;

Con deliberazione del Consiglio dell’Unione Montana dei Comuni del Monviso n. 36 del 14.11.2024 e successiva del Consiglio Comunale n. 26 del 26.11.2024 è stata approvata la modifica dello Statuto dell’Unione a seguito delle quali alcune funzioni e servizi ritornano in capo ai Comuni. A seguito di tale modifica con decorrenza 1° gennaio 2025 il personale operante sul Comune di Pagno sarà riassorbito alle dipendenze del Comune medesimo;

Considerato che si rende necessario dare applicazione a tutte quelle disposizioni che le normative sugli enti pubblici e sugli enti locali in specie, oltre agli adempimenti strettamente necessari al funzionamento di base dell’Ente, in materia finanziaria e contabile, del personale, degli appalti, dei servizi alla persona e dei servizi statali gestiti a livello locale, fra i quali è ricompreso l’attuale Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027;

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025-2027 in coerenza e continuità con il precedente.

Le azioni positive sono misure temporali speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere 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 che indiretta, e temporanee, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Pagno intende continuare a favorire l’adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi per assicurare l’efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;
2. agli orari di lavoro;
3. a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
4. a garantire il rispetto delle pari opportunità nello sviluppo delle carriere e della professionalità;
5. a garantire il benessere organizzativo e la qualità dell’ambiente di lavoro;
6. alla promozione del C.U.G.
7. all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ANALISI DI CONTESTO

COMUNE DI PAGNO (CN)

DIPENDENTI DI RUOLO AL 01.05.2025

CATEGORIA	TOTALE	UOMINI	DONNE
Categoria D (accesso D1)	1		1
Categoria C	2		2
Categoria B (accesso B3)		1	
TOTALE	4	1	3
PERCENTUALE		25,00 %	75,00 %

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in quanto nell'organico del Comune di Pagno sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

DIPENDENTI DI RUOLO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AL 01.01.2025

CATEGORIA	UOMINI CON RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME	DONNE CON RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME
Categoria D (accesso D3)		
Categoria D (accesso D1)		1
Categoria C		
Categoria B (accesso B3)		
Categoria B (accesso B1)		
Categoria A		
TOTALE		1

La percentuale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale corrisponde pertanto al 25,00 % della totalità dei dipendenti (n. 1 part-time su 4).

La presenza femminile tra i lavoratori a part-time, indica la propensione di una maggiore attenzione del genere femminile nei confronti della vita familiare.

DIPENDENTI DI RUOLO SUDDIVISI PER ETA' ANAGRAFICA AL 01.01.2025

FASCE D'ETA'	TOTALE DIPENDENTI	%	UOMINI	%	DONNE	%
35 – 39 anni						
40 – 44 anni	1				1	25,00
45 – 49 anni	1	25,00			1	25,00
50 – 54 anni	1	25,00			1	25,00
55 – 59 anni	1	50,00	1	25,00		
60 – 64 anni						
TOTALE	4	100%	1	25%	3	75%

Da una sintetica analisi dei dati sopra riportati si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti è infra cinquantenne, tale situazione è dovuta soprattutto alle normative in materia di assunzioni che negli ultimi anni hanno consentito di effettuare un maggior numero di sostituzioni di personale collocato in pensione.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Continuano ad essere obiettivi ed ambiti d'azione prioritari dell'Ente:

1 – Formazione

Le attività formative, condizionatamente alle disponibilità finanziarie rese disponibili per la formazione, dovranno essere programmate tenendo conto delle esigenze dei vari Servizi/Aree, e dovranno essere rivolte sia al personale femminile che maschile in modo tale da consentire nell'arco del triennio a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei/delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori disabili.

Verrà incentivato il personale meno propenso alla partecipazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità ad intervenire a corsi di aggiornamento e di formazione.

A tal fine l'Ente continuerà a promuovere in collaborazione con altri enti e/o mediante individuazione di società di formazione l'attivazione di corsi in sede e possibilmente in forma gratuita o a tariffe agevolate.

Tra le attività di formazione vanno altresì ricordati i corsi che oggigiorno la tecnologia offre, infatti sono in aumento quelli effettuati con modalità on line, e-learning, videoconferenze/webinar.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedo di maternità/paternità, congedi parentali, assenze prolungate dovute a esigenze familiari/personali o per malattia ecc....) prevedendo speciali forme di accompagnamento che

migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente sia attraverso la partecipazioni di apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune di Pagno assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

2 – Orari di lavoro

L'amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori attraverso l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), l'eventuale rimodulazione, compatibilmente con la normativa vigente, le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- la conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita nonché nella pausa pranzo.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato l'amministrazione s'impegnerà a trovare, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze di servizio e le richieste dei dipendenti, oltre che nel rispetto delle norme vigenti, soluzioni limitate nel tempo che permettano ai lavoratori e alle lavoratrici di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Il Comune di Pagno, cercando di contemperare le esigenze del dipendente con la necessità di funzionalità dell'Amministrazione, negli ultimi anni ha concesso, nei confronti dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta, per ragioni debitamente motivate/documentate, la trasformazione – temporanea - del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale o esteso/ridotto la percentuale del part-time o ancora rimodulato l'orario di lavoro.

Inoltre, considerata l'età dei dipendenti sempre più avanzata, la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie, l'invecchiamento della popolazione, costringe il dipendente a farsi direttamente a carico delle attività di cura dei figli e di genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni ha fatto sì che è aumentata la fruizione da parte dei dipendenti dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 e s.m.i. che consente l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap grave.

Potrà altresì essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.

3 - Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali

Il Comune di Pagno si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere, salvo motivata impossibilità e a richiamare espressamente nei bandi di concorso o di selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Pagno si impegna a stabilire i requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pagno valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

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 deve essere opportunamente giustificata;

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, il Comune di Pagno si impegna a 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.

4 – Sviluppo carriera e professionalità

L'obiettivo è di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Saranno utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriere, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

Gli incarichi di responsabilità verranno affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, verranno previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Le condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro non dovranno causare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della progressione in carriera.

5 – Benessere organizzativo

Il Comune di Pagno si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Creare un ambiente lavorativo e stimolante, migliora la performance dell'Ente e favorisce maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza pisco-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi/Aree,
- monitoraggio organizzativo sullo stato del benessere collettivo individuale attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti,
- analisi degli esiti dell'indagine e individuazione delle criticità,
- sensibilizzazione delle figure apicali affinché adottino misure atte a favorire, con il personale assegnato, la condivisione e la conoscenza degli obiettivi, dei lavori in corso di attuazione e della programmazione delle singole attività, nonché della distribuzione dei carichi di lavoro. Si pone l'attenzione sull'importanza di svolgere riunioni periodiche durante le quali offrire ai collaboratori le occasioni per avanzare proposte ed affrontare tutte quelle problematiche che potrebbero suscitare, nel tempo, malessere lavorativo.

6 – Promozione del C.U.G.

Il Comune di Pagno si impegna ad approvare entro l’anno 2025 un apposito *“Regolamento di istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni”*, in forma associata tra gli enti aderenti all’Unione, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l’espletamento delle funzioni.

Successivamente si provvederà alla nomina dei componenti del CUG assicurando nel complesso (membri effettivi e supplenti) la parità di genere, ed alla individuazione del Presidente.

Il suddetto C.U.G provvederà a dotarsi di un Regolamento per il proprio funzionamento, da approvarsi dalla Giunta dell’Unione e da applicarsi a tutti gli enti aderenti all’Unione.

I dipendenti potranno segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l’ambiente di lavoro.

7 – Informazione

Il Comune di Pagno s’impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle tematiche delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- Programmazione di incontri formativi di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità al fine di condividere e partecipare al raggiungimento degli obiettivi, nonché un’attiva partecipazione alle azioni che l’Amministrazione intende intraprendere.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito internet dell’Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di validità, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia, una volta costituito, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema delle pari opportunità, in modo da procedere, annualmente, se necessario, e comunque, al termine del triennio ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all’approvazione del successivo Piano delle Azioni Positive.