

**COMUNE DI CABELLA LIGURE**

*Provincia di Alessandria*

---

**Piano Triennale Azioni Positive  
2021-2022-2023**

## INTRODUZIONE

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Possiamo considerare il PAP - acronimo di "*Piano di Azioni Positive*" - come un documento nel quale siano contenuti (anche sinteticamente):

- la descrizione della realtà organizzativa dell'ente all'interno della quale si interviene;
- l'illustrazione delle potenzialità e delle criticità che annotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- l'elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota).

La presentazione dei Piani triennali non è tuttavia solo un atto formale, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure, azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni dello Stato.

L'adozione di un piano triennale di azioni positive rappresenta uno strumento fondamentale al fine della promozione della reale parità tra uomini e donne all'interno di ogni contesto lavorativo.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera.

Detto piano permetterà di garantire a lavoratori e lavoratrici un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione dell'individuo dal punto di vista lavorativo.

Il piano triennale di azioni positive vuole tutelare e garantire i lavoratori e, pertanto, deve trovare la sua origine e forza nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi. Per tale ragione nelle successive variazioni del piano si terrà conto del modificarsi e dell'evolvere della situazione lavorativa generale.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano triennale di azioni positive si pone, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- **Garantire** pari opportunità a lavoratori uomini e donne per quanto concerne la crescita professionale e la carriera, assicurando ad entrambi la possibilità di partecipare a corsi di aggiornamento e formazione, seminari, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa finanziaria;
- **Rimuovere** eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo;
- **Favorire** la conciliazione tra impegni professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- **Porre** in essere ogni azione possibile al fine di garantire una situazione equilibrata tra vita lavorativa e personale dell'individuo, tenendo conto delle differenze tra i soggetti, soprattutto dal punto di vista familiare, nonché delle diverse esigenze tra uomini e donne;
- **Tutelare** il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.

## DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata di anni tre e precisamente il 2021-2022-2023.

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

## PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* e sul sito istituzionale del Comune al fine di favorirne la maggior diffusione possibile nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" art. 48;
- D.lgs. 5/2010 che ha recepito la Direttiva CE/2006/54;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007;
- D.Lgs. 267/2000 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*";
- D.Lgs. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- Art. 6 della L. 246/2005;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 04.03.2011.

## ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Cabella Ligure ha la seguente dotazione organica interna al 31.12.2020:

- **n. 1 istruttore direttivo – cat. D – area finanziaria – *posto coperto*;**
- **n. 1 istruttore amministrativo – cat. C – area amministrativa – *posto vacante*;**
- **n. 1 istruttore direttivo – cat. D – area lavori pubblici/urbanistica – *posto coperto tramite assunzione ex 110 Dl.gs. 267/2000*;**
- **n. 1 operaio - cat. B – area lavori pubblici/urbanistica- servizio manutenzioni– *posto coperto tramite assunzione a tempo determinato (previsione di assunzione a tempo indeterminato)*;**
- **n.1 istruttore amministrativo – cat. C – area amministrativa – servizio polizia municipale – *posto coperto tramite utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 311/2004***

## SITUAZIONE ATTUALE PERSONALE DIPENDENTE

Il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato presso questo Ente al 31.12.2020, suddiviso per area e categoria, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Aree	Categoria	Uomini	Donne
Amministrativa Finanziaria	D	0	1
	C	0	1
	B	0	0
	A	0	0
Lavori pubblici Urbanistica	D	1	0
	C	0	0
	B	1	0
	A	0	0
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

Non si ritiene al momento necessario procedere a un riequilibrio della presenza femminile né nelle attività né nelle posizioni gerarchiche sopraesposte come previsto dall'art. 42, comma 2, lett. d) del D.lgs. n. 198/2006.

## PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

I progetti, di seguito esposti, sono in divenire, sono da considerarsi “*in progress*” e aggiornabili nel tempo. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito di emersione di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa.

### PROGETTO 1

<b>Titolo</b>	<i>Lavorare e imparare</i>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Obiettivi</b>	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia
<b>Azioni positive</b>	Favorire la partecipazione attiva del personale, principalmente di sesso femminile, a corsi e seminari di formazione e aggiornamento sia <i>on-line</i> che in presenza (ove possibile), con particolare riferimento al ruolo ricoperto. Garantire la piena attuazione dell'art. 57, c. 1, lett. a) del D.lgs. 165/2001, relativo alle commissioni di concorso, il quale prevede la riserva di almeno un terzo dei posti alle donne.

### PROGETTO 2

<b>Titolo</b>	<i>Lavorare e Vivere</i>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Obiettivi</b>	Favorire la conciliazione tra impegni familiari e professionali ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'A.C. con quelle dei lavoratori
<b>Azioni positive</b>	Sperimentare nuove tipologie di organizzazione del lavoro favorendo la flessibilità e il lavoro agile. Garantire informazioni sulla normativa vigente in materia. Informare su diritti e obblighi dei lavoratori.

### PROGETTO 3

<b>Titolo</b>	<i>Il tempo del lavoro</i>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Obiettivi</b>	Facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti per superare situazioni di disagio e stress e la conciliazione tra tempi di vita e esigenze di lavoro
<b>Azioni positive</b>	E' necessaria un'analisi interna delle diverse articolazioni orarie. Successivamente, sulla base di esigenze personali e criticità dei lavoratori e dell'organizzazione, sarà possibile adottare nuovi orari di lavoro, flessibilità in ingresso/uscita, orario multi-periodale.