



COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

SERVIZI DEMOGRAFICI

Piano di azioni positive triennio 2020 –2021 - 2022

Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

PREMESSA

In ottemperanza a quanto dettato dalla legislatura vigente, il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone in continuità con il precedente Piano formulato dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.77 del 04/06/2018, per il periodo 2018 - 2019– 2020, come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nell'organizzazione comunale, avendo riguardo della realtà e delle dimensioni dell'Ente e per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo.

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

L'amministrazione comunale di Verzuolo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Verzuolo al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione che costituiscono il Piano di Azioni Positive [in seguito “PAP” o “Piano”] relativo al triennio 2020 –2021- 2022.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Art. 1
Alcuni dati sul personale del comune di Verzuolo

La tabella che segue riepiloga la situazione fotografica del personale in servizio al del 31 dicembre 2019 (con esclusione del SEGRETARIO COMUNALE):

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A TEMPO INDETERMINATO		
B1 GIURIDICO		1
B3 GIURIDICO		1
C	5	7
D	1	2
P.O.	2	1
A TEMPO DETERMINATO		
C		1
TOTALE PERSONALE	8	13

di cui lavoratori/lavoratrici part-time

Part-time	UOMINI	DONNE
	1	5
TOTALE	1	5

Delle 21 unità di personale del comparto, n. 6 sono in regime di part-time.

Guardando ancora alla distribuzione per genere dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, con un incidenza maggiore di donne- L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 62% donne e 38% uomini.

Nella categoria C la percentuale di presenza femminile è leggermente superiore a quella maschile. Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative la presenza maschile e' un'unità in piu' rispetto alle donne.

Per quanto attiene all'istituto del part-time si può evidenziare che tale istituto è visto dall'amministrazione comunale come strumento efficace per garantire al lavoratore la possibilità di una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero: sotto questo profilo il lavoro part-time è

tendenzialmente, non tanto espressione di una determinazione necessitata dalla mancanza di lavoro, quanto frutto di una libera scelta.

Relativamente all'età anagrafica, l'invecchiamento degli occupati pubblici rappresenta un fenomeno che, in prospettiva, anche a causa del basso tasso di rimpiazzo, andrà intensificandosi, con potenziali conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

Per il Comune di Verzuolo, l'impatto del reiterato blocco/limitazione delle assunzioni ha determinato negli anni sia una significativa contrazione del personale (e conseguente diminuzione della capacità operativa dell'ente), sia l'innalzamento dell'età media del personale che per ben due terzi si compone di persone inserite nella fascia tra i 55 e i 60 anni.

Art. 2 Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Verzuolo intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
 1. Il Comune di Verzuolo, si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - 2. - Casi di mobbing; - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - 3. - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- Obiettivo 3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.
 1. Il Comune di Verzuolo 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 e per il coordinamento dei tempi delle città”, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

- Obiettivo 4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
 1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, compatibilmente con le risorse finanziarie, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. 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.

- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Migliorare la comunicazione, la trasparenza. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.
 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, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 3 DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e si riferisce al triennio 2020 – 2021 - 2022.

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

Art. 10
Pubblicazione e diffusione

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzione del Comune e sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Cuneo ed alla Consiglieria Provinciale di parità.