

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Nichelino per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne;

Le azioni positive sono:

- Misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità

tra uomini e donne. 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.

- 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.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell’azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Nichelino, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, - con determinazione n. 246 del 20.05.2015 ha costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.), nel rispetto del disposto della Legge del 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 e della Direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “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”, che ne davano obbligo di costituzione alle Pubbliche Amministrazioni.

Il C.U.G. ha elaborato delle linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2025–2027 che coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale si pone come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l’interno

dell'Ente, che verso l'esterno, si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro e si propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

In continuità con i principi e le azioni previste dal PAP 2022-2024, si è predisposto il nuovo Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2025-2027 con cui si intende portare a termine quanto elaborato nel triennio precedentemente e rafforzare le strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 232

DONNE N. 165

UOMINI N. 67

come da seguente schema:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Operatori	7	2	9
Operatori Esperti	21	7	28
Istruttori	99	35	134
Funzionari ed Elevata Qualificazione	28	16	44
P.O.	6	4	10
Segretario + Dirigenti	4	3	7
TOTALI	165	67	232

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 delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**
- **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**
- **Obiettivo 3: Contrastò di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Il Comune di Nichelino dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato. Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di informazione utilizzerà prevalentemente la IoNoi e le sue potenzialità che potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo

di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il Comune di Nichelino, attraverso il Piano delle azioni positive 2025-2027, si impegna ad individuare azioni sulla Comunicazione di Genere e sul Linguaggio non discriminatorio, volte a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere, come di seguito riportato:

Art. 1 - LE TEMATICHE E LE AZIONI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende proseguire e realizzare ulteriori azioni positive nelle aree già individuate nel precedente PAP:

Area 1. Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Area 2 Formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Area 3. Sensibilizzazione/formazione sulle pari opportunità

Area 4. Sensibilizzazione sulla violenza di genere

Area 5. Benessere lavorativo

Area 6. Organizzazione del lavoro e Conciliazione

Area 1

Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Azione 1. Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

- A. Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni.
- B. Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...).

Area 2

Formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Azione 1. Programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- Ruolo e compiti delle/dei componenti dell’organismo;
- Aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria;
- Contrastare alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere;
- Tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

Area 3

Area sensibilizzazione/formazione sulle pari opportunità

Azione 1. Sensibilizzare l’Amministrazione sull’adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti....)

- A. Proporre integrazione allo Statuto della Città di Nichelino;
- B. Disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia di Regione, Città Metropolitana e con le Consigliere di parità territoriali.

Azione 2. Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso la comunicazione da parte del CUG.

Diffondere all’interno dell’ente, le iniziative attivate ed i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l’utilizzo dei principali strumenti di comunicazione (istituzione di apposita area all’interno della Intranet e sul Sito Istituzionale).

Azione 3. Programmare presentazioni del Comitato Unico di Garanzia e del “Piano di Azioni Positive” ai Dirigenti e P.O. con l’obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

Area 4

Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

Azione 1. Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking.

- A. Azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell’Ente.

Area 5

Area benessere lavorativo

Azione 1 Proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro – correlato.

Verifica semestrale da parte della Dirigenza sui carichi di lavoro e adozione di azioni compensative.

Individuazione da parte della Dirigenza di correttivi a fronte di segnalazioni del dipendente di criticità dovute ai carichi di lavoro.

Azione 2. Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Azione 3. Programmare interventi di formazione rivolti ai dipendenti sulla tematica della problematica relazionale e della gestione dei conflitti interni ed esterni.

Area 6 **Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione**

Azione 1. Ricercare opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione (ad esempio banca delle ore, orario contratto...).

Verifica sul Regolamento del lavoro agile e introduzione di strumenti di flessibilità per la conciliazione dei tempi di lavoro con la genitorialità, fino al compimento del decimo anno di vita del bambino/a.

Azione 2. Formulare proposte alla dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e ragionare su altre diverse forme di conciliazione, tenendo conto delle priorità contenute nell' Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131, sul documento recante: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012".

Dette proposte, unitamente ad eventuali divergenze che dovessero in merito sorgere, dovranno essere sottoposte ad apposito esame del Comitato Unico di Garanzia per le valutazioni di competenza.

Azione 3. Sensibilizzare il personale, sia maschile sia femminile, sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente)

Al rientro dal periodo di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di aggiornamento.