



**COMUNE DI ROLETTO**  
**Città Metropolitana di Torino**

**PIANO TRIENNALE**  
**AZIONI POSITIVE**  
**PARI OPPORTUNITÀ**

**TRIENNIO 2021-2023**

**(Art. 48 c. 1 D.Lgs. 198/2006)**



**PARI OPPORTUNITÀ**  
**E NON DISCRIMINAZIONE**  
POH GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA - FSE



## INTRODUZIONE

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 2005, 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. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando quella del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo, propositivo e propulsivo, che le amministrazioni pubbliche ricoprono ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Roletto armonizza la propria attività al perseguimento e 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 delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle ridotte dimensioni dell’Ente.

## PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (novembre 2020) presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

dipendenti n. 9  
**donne** n. 5  
**uomini** n. 4

### Suddivisione per area:

Area	Uomini	Donne	Totale
Area amministrativa e Affari generali		2	2
Area Tecnica	3	1	4
Area Vigilanza	1		1
Area Economico Finanziaria		2	2
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini	2		2		4	44,44%
Donne	1	4			5	55,56%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>9</b>	<b>100%</b>

### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

Categoria	Uomini	Donne
<b>B3</b>	<b>1</b>	
<b>B4</b>	<b>1</b>	
<b>C1</b>		<b>1</b>
<b>C3</b>		<b>1</b>
<b>C5</b>		<b>2</b>
<b>D1</b>	<b>1</b>	
<b>D2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3
Posti di ruolo a part-time			

<b>Categoria C</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno		3	3
Posti di ruolo a part-time		1	1
<b>Categoria B</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2		2
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria A</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

Al personale sopra riportato si aggiunge una donna, segretario comunale.

### **Specifiche contratti atipici**

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche:

Si segnala che non si è fatto ricorso a forme di lavoro “atipiche” quali ad es. Job sharing, Telelavoro, Co.Co.Co, Co.Co.Pro. ecc.

*Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.*

L’articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria ancora in atto e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi, che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

In un'ottica di coerenza con il precedente P.A.P. i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2021, 2022 e 2023 il Comune di Roletto intende raggiungere i seguenti obiettivi, nei rispettivi ambiti di azione:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### OBIETTIVO 1

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Roletto si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di *mobbing*, atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune, con deliberazione adottata dal Consiglio comunale n. 35 del 27/09/2018 ha aderito alla proposta presentata dall'Unione Montana del Pinerolese per la gestione in forma associata del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG); con lo stesso atto il Comune ha altresì approvato la bozza di convenzione e il relativo regolamento di istituzione del CUG.
3. La convenzione tra l'Unione Montana del Pinerolese ed i Comuni di Angrogna, Bobbio Pellice, Bricherasio, Luserna San Giovanni, Prarostino, Roletto, Rorà, San Pietro Val Lemina, San Secondo di Pinerolo, Torre Pellice e Villar Pellice per la gestione in forma associata delle procedure inerenti il Comitato unico di garanzia (CUG) è stata sottoscritta in data 04/10/2018.
4. Con provvedimento del segretario dell'Unione Montana del Pinerolese n. 1/2019 in data 09/09/2019 sono stati nominati i componenti, effettivi e supplenti, del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come previsto dall'art. 21 della legge 04/11/2010 n. 183.
5. Il Comune si impegna altresì a costituire, anche in forma associata con altri Comuni ed Enti del territorio, il Comitato paritetico sul mobbing che opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

6. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

## **OBIETTIVO 2**

### **Ambito di azione: assunzioni**

1. Il Comune di Roletto procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge.
2. Il Comune di Roletto 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, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **OBIETTIVO 3**

### **Ambito di azione: formazione**

1. Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, 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.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

## **OBIETTIVO 4**

### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune 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.
2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o in congedo di paternità o in assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

## OBIETTIVO 5

### Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere 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. Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, affissione alla bacheca degli avvisi al personale) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

### DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2021-2023).

Esso 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.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo che, alla scadenza, si possa procedere, nel caso, ad un adeguato aggiornamento, per rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il piano viene pubblicato all'Albo pretorio on line del Comune, sul sito internet del Comune di Roletto ([www.comune.roletto.to.it](http://www.comune.roletto.to.it)) in "amministrazione trasparente", "disposizioni generali", "atti generali" ed è disponibile per tutti i dipendenti nella bacheca del personale.

### RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- *Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;*
- *Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;*
- *Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» (articolo 57)*
- *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»*
- *Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche»*
- *Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;*
- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «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»;*
- *Legge 4 novembre 2010, n. 183 «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», cosiddetto «Collegato al lavoro»;*
- *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»;*
- *Legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;*



- *Legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;*
- *Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile.*
- *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017.*
- *Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di par opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano.*
- *Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.*
- *Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e ss. del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n.68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25.*
- *Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.*