



**COMUNE DI CIGLIANO**

PROVINCIA DI VERCELLI

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
2024-2026**

## PREMESSA

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella Pubblica Amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive a favore delle lavoratrici”.

L'art. 57 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al loro interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Nell'ambito della funzione propositiva del C.U.G. riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione dei Piani di Azioni Positive.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero, prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esista un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le funzioni dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più frequente di intervento. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'organizzazione del Comune di Cigliano non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, ma è comunque opportuna, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto

significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 del Comune di Cigliano 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.

Si propone una continuità dei progetti inseriti nel piano 2023-2025 per rafforzarli ulteriormente.

### **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE: 8 (di cui n. 5 categoria C, n. 1 categoria B, n. 2 categoria D)

UOMINI: 9 (di cui n. 4 categoria C, n. 2 categoria B, n. 3 categoria D)

DIPENDENTI: 17 oltre al Segretario Comunale (donna)

RESPONSABILI DI SERVIZIO Donne: 0 - Uomini: 2

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, in quanto c'è una lievissima differenza fra i generi in termini numerici e un buon equilibrio nei livelli contrattuali.

Si dà atto, inoltre, che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale ai propri dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

### **OBIETTIVO DEL PIANO**

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo, al centro dell'attenzione, la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. tutelare l'ambiente di lavoro;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
6. programmare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività.

**PROGETTI ED AZIONI POSITIVE 2024-2026**

Progetto n. 1	CONCILIAZIONE TEMPO LAVORO/VITA
<p>In continuità del progetto del precedente anno:                  favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del lavoro agile come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.</li> <li>- Azione positiva: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, lavoro agile.</li> </ul>
Progetto n. 2	CUG: RAFFORZAMENTO ATTIVITA'
<p>In continuità del progetto del precedente anno:                  Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Azione positiva : promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l'Amministrazione.</li> </ul>

**DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026)

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente per quindici giorni sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza al C.U.G. potranno pervenire osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare all'ufficio competente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.