# CONSORZIO DI AREA VASTA CB 16

**Città Metropolitana di Torino**

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
# P.A.P.

# TRIENNIO 2025/2027

**PREMESSA.**
Riferimenti normativi

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.
La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*" (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).
Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, 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.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.
In seguito il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 avevano emanato congiuntamente la direttiva "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", con la quale

invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche; - il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 184 del 07.08.2019) che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia; Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:
- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Consorzio adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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

## MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.

Il personale attualmente in servizio, oltre al Direttore è di n. 12 unità

**Personale dell'ente**

| Genere | Liv. Q | Liv. 7 | Liv. 6 | Liv. 5 | Liv. 4 | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **DONNE** | **1** | | **1** | **2** | **5** | **9** |
| **UOMINI** | | **1** | **1** | | **2** | **4** |
| **TOTALE** | **1** | **1** | **2** | **2** | **7** | **13** |

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8 comma 1 del D.Lgs 198/2006 al momento infatti non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi di governo si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile avendo in Consiglio di Amministrazione n. 1 consigliere donna a fronte di 4 uomini, presidente compreso.

**CONGEDI PARENTALI**

Il consiglio dei Ministri in data 20.02.2015 ha approvato il decreto legislativo in attuazione del Jobs act contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1 commi 8 e 9 della legge 183 del 2014. Tale decreto introduce una serie di novità in materia obbligatoria e di congedi.

Si riporta il numero di unità di personale che alla data della presente redazione potrebbe fruire nell'arco del triennio di congedo retribuito al 30% o di congedo non retribuito

| **lavoratori** | **Aventi diritto** | **Beneficiari 100% congedo** | **Beneficiari 30%** | **Beneficiari senza retribuzione** |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| **Uomini** | **3** | **-----** | **2** | **1** |
| **Donne** | **2** | **-----** | | **2** |

Le azioni che nel triennio si intende intraprendere sono le seguenti:

**SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.**

| **Numero azione** | **1** |
|---|---|
| **titolo** | **Conciliazione fra vita lavorativa e privata** |
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Favorire la conciliazione fra la vita privata e quella professionale ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle |

| | |
|---|---|
| | dei lavoratori. In presenza di particolari e documentate esigenze familiari dei dipendenti e per l'assistenza a disabili, minori e anziani, possono essere accordate per periodo di tempo limitati, orari di lavoro flessibili.<br>attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità. |
| Descrizione | Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente<br>Azioni: autorizzazione a temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi; |

| **Numero azione** | **2** |
|---|---|
| **titolo** | **Lavoro agile** |
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale. |
| Descrizione | Il Consorzio si impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) all'interno del quale confluirà il c.d. POLA, Piano Organizzativo del Lavoro Agile, e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente<br><br>Azioni: forme di lavoro da remoto |

| **Numero azione** | **3** |
|---|---|
| **titolo** | **Promozione della cultura del genere** |

| | |
|---|---|
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Diffusione della cultura delle differenze in termini di genere, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi. Diffusione di informazioni su argomenti femminili, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile |
| Descrizione | Utilizzo di un linguaggio di genere che privilegi l'utilizzo di vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere quando si debba far riferimento a collettività miste. |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |

| | |
|---|---|
| **Numero azione** | **4** |
| **titolo** | **Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro** |
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sottorappresentate |
| Descrizione | Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e delle selezioni. Esame attento dei bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Assicurare anche tramite le modifiche di disposizioni regolamentari dell'ente la presenza di entrambi i generi negli organismi collegiali (nucleo di valutazione, commissioni varie) |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente<br><br>Azioni: redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità (D. Lgs. 198/2006);<br>presenza di entrambi i generi in tutte le commissioni per la selezione del personale, salvo motivata impossibilità. |

| | |
|---|---|
| **Numero azione** | **5** |
| **titolo** | **Sviluppo carriera e professionalità** |
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressione di carriera, incentivi e progressioni economiche |
| Descrizione | Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;<br>Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |

| | |
|---|---|
| **Numero azione** | **6** |
| **titolo** | **Formazione** |
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera |
| Descrizione | Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale adottando ove possibile modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici (corsi di mezza giornata). Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche se a turnazione, a tutti. Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative. |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente<br><br>Azioni: attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere;<br>organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale;<br>favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità/paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni). |

| | |
|---|---|

| | |
|---|---|
| **Numero azione** | **7** |
| **titolo** | **Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.** |
| Destinatari | Lavoratori e lavoratrici |
| Obiettivo | Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.<br>Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Il Consorzio si impegna a evitare atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni |
| Descrizione | Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |

**DURATA**

Il presente piano ha durata triennale .