CONSORZIO DI AREA VASTA CB16

Via Giannone n. 3 - 10036 Settimo Torinese (TO)

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. **12** *del registro delle deliberazioni 15/04/2025*

OGGETTO: MODIFICA AL PIAO SEZIONE 2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) ANNI 2025/2027 - PROVVEDIMENTI.

Il giorno quindici del mese di aprile dell'anno duemilaventicinque, alle ore quindici e minuti trentatre nella sede di via Giannone 3 a Settimo Torinese ed in videoconferenza, a seguito di regolare convocazione si riunisce il **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del *Consorzio di Area Vasta CB 16***, dei quali sono membri i Signori:

N	Cognome e Nome	Qualifica	Pr.
1	RICCARDO CIVERA	Presidente	Presente
2	GIUSEPPE BAVA	Membro C.d.A.	Presente
3	LORIS GIOVANNI LOVERA	Membro C.d.A.	Presente
4	CLAUDIO CASTELLO	Membro C.d.A.	Assente
5	GIULIA GUAZZORA	Membro C.d.A.	Assente

Totale Presenze 3 Totale Assenze 2

Assume la presidenza **Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**, RICCARDO CIVERA.

Partecipa **Il Segretario**, Dott.ssa Diana Verneau.

Il Presidente, constatata la validità della seduta, invita il Consiglio di Amministrazione a trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno, fra i quali l'argomento in oggetto.

A relazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione
PREMESSO CHE:

- l'articolo 6, commi da 1 a 4, del D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021, stabilisce che:

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

   a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
   b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
   c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
   d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
   e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*

g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

[omissis…]

- 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).

- 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.

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 2 del 31/01/2025, con la quale si è provveduto ad approvare, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027;

RICHIAMATA, altresì, la propria deliberazione n. 6 del 20/02/2025, con la quale è stata apportata una modifica alla struttura organizzativa dell'Ente, al fine di renderla più rispondente alle mutate esigenze normative che assegnano ai Consorzi di Area Vasta nuovi compiti e maggiori responsabilità e contemporaneamente continuare ad assicurare la collaborazione del Consorzio verso i Comuni aderenti;

CONSTATATO CHE, in questa fase di riorganizzazione della struttura, occorre procedere alla modifica al PIAO, sezione 2.2.2 "Piano delle azioni positive anni 2025/2027", al fine di porre in essere una più compiuta disciplina in materia di azioni positive;

RITENUTO OPPORTUNO approvare la prima modifica al PIAO 2025/2027, inserendo il Piano delle azioni positive (P.A.P.) 2025/2027 nella sezione 2.2.2.

VISTI:
- Lo Statuto Consortile ed i vigenti Regolamenti.
- La deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 16 del 17/12/2024 avente ad oggetto: "Approvazione nota di aggiornamento Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 – Sezione strategica e Sezione operativa".
- La deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 17 del 17/12/2024, avente ad oggetto:" Approvazione Schema Bilancio di Previsione 2025-2027".
- La deliberazione del Cda n. 3 del 31/01/2025 avente ad oggetto:" Piano Esecutivo di Gestione anno 2025. Approvazione e assegnazione parte finanziaria".

RICHIAMATO il decreto n. 1 del 19/04/2011, con il quale si è provveduto alla nomina dei Responsabili di Area;

Tutto ciò premesso;
Per i sopraesposti motivi si propone affinché il Consiglio di Amministrazione

DELIBERI

1) Di dare atto che le premesse fanno parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2) Di approvare la prima modifica al PIAO 2025/2027, inserendo il Piano delle azioni positive (P.A.P.) 2025/2027 nella sezione 2.2.2., allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

3) Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4, art. 134, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Vista la sovraestesa proposta e ritenendola meritevole di approvazione;
Visti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti,

D E L I B E R A

Di approvare così come si approva la proposta presentata

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, ritenuta l'urgenza di provvedere con separata votazione unanime ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il Segretario	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa Diana Verneau	Dott. Riccardo Civera