



COMUNE DI CONDOVE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE
Tel. 0119643102 - Fax 0119644197

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 153

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

L'anno duemilaventidue addì ventinove del mese di dicembre alle ore ventidue e minuti quaranta nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. SUPPO Jacopo - Sindaco	Sì
2. BONAVERO Chiara - Vice Sindaco	Sì
3. RIVA Susanna - Assessore	Sì
4. ALLAIS Giorgia - Assessore	Sì
5. BELTRAME Riccardo - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il Sindaco SUPPO Jacopo

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr. CANE Alberto

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco;

Visto il T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali" approvato con deliberazione della G.C. n.158 del 29.12.2010 e s.m.i.;

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano delle Azioni Positive.

Rilevato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao "semplificato" l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Ritenuto, pertanto, che il Comune di Condove, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale delle Azioni Positive;

Richiamato il D.Lgs. n. 198/2006, come da ultimo modificato con la Legge 5 Novembre 2021 n. 162, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005 n. 246", che impone alla PA di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'art. 48 del suddetto D.Lgs n.196/2006 avente ad oggetto: "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)" che così recita:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro

ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Rilevato che le azioni positive hanno lo scopo, per quanto concerne l'Ente Locale:

- di eliminare le disparità tra sessi nell'accesso al mondo del lavoro, nella progressione in carriera, nella vita lavorativa;
- di superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- di agevolare, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ad un terzo;

Dato atto che nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono inserite norme, (artt. 1, c. 1, lettera c), 7 e 57) che reiterano l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni di garantire le pari opportunità tra uomo e donna, uniformando a tale principio la propria regolamentazione interna e i conseguenti comportamenti;

Evidenziato nel prospetto seguente il personale in servizio alla data odierna presso questo Ente, con indicazione dei posti ricoperti da donne e da uomini:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B	/	2
C	7	4
D	2	2
	9	8

Considerato che il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e la mancata adozione dello stesso costituisce ostacolo per le nuove assunzioni comprese quelle relative al personale delle categorie protette;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 136 in data 22.11.2021 con la quale è stato approvato il Piano in oggetto per il triennio 2022/2025;

Ritenuto di confermare, aggiornando i dati necessari, il Piano vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 in data 22.11.2021, in quanto rispondente alle esigenze dell'Ente e già incrementato con azioni atte a garantire la tipologia di “lavoro Agile” così come indicato dalle vigenti norme;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

Di approvare, per il triennio 2023/2025, l'allegato Piano delle Azioni Positive tendente ad eliminare ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Di disporre che la presente deliberazione venga trasmessa alla rappresentanza sindacale dell'Ente in conformità all'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001.

GC-2022-00153

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato Digitalmente
SUPPO Jacopo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
Dr. CANE Alberto



COMUNE DI CONDOVE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE
Tel. 0119643102 Fax 0119644197
P.IVA: 01468460017
e.mail: protocollo@comune.condove.to.it
www.comune.condove.to.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

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 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i. “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”.

In particolare, l’art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 prevede che i Comuni predispongano “piani di azioni positive” tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

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 la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo 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 Condove (TO) 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 come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Condove (TO) intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2: Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2 Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2022:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

AREA EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA EDILIZIA PUBBLICA E MANUTENZIONI			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in Dotazione Organica	In servizio
D3	Istruttore Direttivo P.O.	1	1
C5	Istruttore tecnico Edilizia Privata	1	1
C4	Istruttore Tecnico Edilizia Privata	1	1
C3	Istruttore Tecnico LL.PP.	1	1
B3	Collaboratore Tecnico-Manutentivo	1	1
B5O	Operaio	1	1
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA - TRIBUTI			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in Dotazione Organica	In servizio
D3O	Istruttore Direttivo P.O.	1	1
C6	Istruttore Amministrativo contabile	1	1
C5	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1
C3	Istruttore Contabile	1	1
AREA di VIGILANZA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in Dotazione Organica.	In servizio
D4O	Istruttore Direttivo PO	1	1
C6	Istruttore Polizia Locale	1	1
C	Istruttore Polizia Locale	1	0

AREA AMMINISTRATIVO- DEMOGRAFICA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in Dotazione Organica.	In servizio
D6O	Istruttore Direttivo PO	1	1
C 6	Istruttore Amministrativo	3	3
C5	Istruttore Amministrativo	1	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale in servizio il 31.12.22

CATEGORIA	Uomini	Donne
B1		
B2		
B3	1	
B4		
B5O	1	
B5		
B6		
B7		
C1		
C2		
C3	2	
C4		1
C5	1	2
C6	1	4
D1		
D3O	1	
D3O		1
D4O	1	
D5		
D6O		1
TOTALE	8	9
Segretario Comunale	1	

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE al 31.12.2022

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE

Posti di ruolo a tempo pieno	4	6	10
Posti di ruolo a part-time modificato		1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time	1		1

Art. 3 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Condove (TO) si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 4 Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per il Comune di Condove (TO) di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge (D.Lgs. 165/2001).

2. Il Comune 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.

Art. 5 Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Condove (TO) 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.

Art. 6 Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. Il Piano di formazione dovrà tenere conto 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.

Art. 7 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie – smartworking (OBIETTIVO5)

Il Comune di Condove favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando 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.

Il Comune di Condove si impegna in particolare a:

- * sviluppare azioni o attenzioni organizzative finalizzate a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.
- * mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- * mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale di part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili o consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria; o favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- * Promuovere forme di telelavoro e smart-working nel rispetto delle relative normative e garantendo il lavoro in presenza per le attività individuate come essenziali;
- * assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza smart-working avviata nel corso dell'anno 2020, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc). Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate ad implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;

Art. 8 Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

1. Si dispone la raccolta e condivisione di 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. Si dispone la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 9 Durata

Il presente Piano ha durata triennale dall'1.1.2023 al 31.12.2025.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.