



COMUNE DI DRUENTO

(Città Metropolitana di Torino)

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026

Punto 1 - Generalità

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) da adottare per il triennio 2024-2026 rientra nell'ambito delle misure previste per il perseguimento delle finalità espresse dal Capo IV del D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ed è inserito quale allegato del documento unico di programmazione e governance delle pubbliche amministrazioni, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L'art. 48 prevede 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE ha indicato come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si poneva l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance ha richiamato i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità e ha previsto che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. Più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, ha definito le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, sostituendo la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". In particolar modo ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni adottate dal Dipartimento della funzione pubblica il 6 ottobre 2022 con firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e della Consigliera delle pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022, si sono prefisse di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il Piano Nazionale come presentato dal documento sopra richiamato, in coerenza con le strategie dell'Unione Europea, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A sostegno della parità di genere, è intervenuta la recente modifica del D.Lgs 487/1994 all'art. 6 "Equilibrio di genere" che stabilisce: "1. *Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato.*

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica limitatamente ai concorsi banditi per singole amministrazioni".

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 delle Azioni Positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) alla sperimentazione del lavoro in modalità agile;
- 4) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche e tra le aree;
- 5) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- 6) alla promozione di una transizione al digitale per una migliore organizzazione del tempo/lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, sperimentazione del lavoro agile, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Punto 2 – Responsabile del Piano

La Responsabilità dell'attuazione del presente Piano viene affidata al Responsabile del Servizio Personale, che si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) di questo Comune.

Punto 3 – Dotazione Organica

L'analisi della situazione del *personale dipendente in servizio a tempo indeterminato* alla data del 31.12.2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI	N. 24
UOMINI	N. 8
DONNE	N. 16

così suddivisi per categoria:

Lavoratori	Dirigenti	Funzionari e Elevate qualificazione	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Uomini	1	2	5	0	0	8
Donne	0	5	11	0	0	16
Totale	1	7	16	0	0	24

Si segnalano inoltre:

- n.1 posto di Dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs 267/2000 ricoperto da un lavoratore uomo.
- n. 1 posto di Istruttore a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D, Lgs 267/2000 ricoperto da una lavoratrice donna.

Ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, per quanto sopra riportato, si evidenzia, all'assunzione del presente atto, l'insussistenza di un divario fra generi inferiore ai due terzi.

DECLARATORIE

- **AREA DEGLI OPERATORI (ex cat. A)**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico.

- **AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1 e B3)**

Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
- capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

- **AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)**

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti; • capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

Requisiti di base per l'accesso: scuola secondaria di secondo grado.

- **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D1 e D3)**

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali,

assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso: laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali

Punto 4 - Assunzioni

Il Comune non può procedere all'assunzione di personale con modalità diverse da quelle stabilite dalla Legge.

Le assunzioni nell'Ente sono programmate nel Piano triennale del Fabbisogno di personale, e di norma, avvengono mediante selezione/concorso pubblico che non consentono di privilegiare gli appartenenti all'uno o all'altro sesso.

Per promuovere maggiormente le pari opportunità tra donne e uomini, in fase di determinazione delle graduatorie concorsuali, in casi di parità di punteggio, la recente norma sull'equilibrio di genere, prevede che in sede di bando di concorso, per ciascuna delle qualifiche da ricoprire, l'amministrazione calcola la percentuale di rappresentatività dei generi assunti nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

A tal fine, si indica la percentuale di rappresentatività dei generi nelle Aree di inquadramento calcolata al 31.12.2023:

AREA	DONNE	UOMINI
Istruttori	68,75%	31,25%
Funzionari ed Elevata qualificazione	71,43%	28,57%
Dirigenti	0	100%

Meno recente è la norma che prevede che nelle commissioni esaminatrici venga garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nel caso di copertura di posti attraverso l'istituto della mobilità volontaria tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, l'Ente, in presenza di più soggetti in possesso degli stessi requisiti e del prescritto nulla osta, provvederà a motivare la scelta.

Le progressioni di carriera possono avvenire mediante partecipazione a concorso pubblico, con eventuale riserva per il personale interno. Possono altresì avvenire tramite l'istituto delle

progressioni tra le aree nel caso l'ente possa assicurare la copertura del 50% dei posti vacanti tramite procedure esterne di reclutamento (concorsi o scorrimento graduatorie altri enti). In questi casi saranno applicate tutte le norme previste dalle normative in argomento.

Ai sensi dell'art. 13 comma 6 del C.C.N.L. 16/11/2022, sino al 31.12.2025 e nel limite delle risorse indicate dal comma 8, possono essere previste al fine di progressioni tra le aree, procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022. Nel regolamentare la fattispecie l'Ente predisporrà criteri che rispettino le norme per l'equilibrio di genere.

Esistono, inoltre, le cosiddette progressioni orizzontali, all'interno di ciascuna categoria, che hanno valore puramente economico, che sono disciplinate dal C.C.N.L. e dal C.C.I.A. I criteri per l'effettuazione di tali progressioni non consentono alcuna discriminazione tra i sessi.

Punto 5 – Formazione

I piani di formazione annuali riguardano, in linea di massima, tutto il personale dipendente e hanno l'obiettivo di sviluppare la crescita professionale agli appartenenti ad entrambi i sessi. La partecipazione ai corsi di formazione dovrà essere programmata in modo tale da consentire il coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici, anche in regime di part time, e conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. Particolare attenzione dovrà essere rivolta a favorire la partecipazione ai corsi dei soggetti portatori di handicap.

Inoltre saranno poste in essere azioni positive volte alla sensibilizzazione dei Responsabili affinché organizzino periodiche riunioni di servizio al fine di verificare la situazione organizzativa del personale e proporre/accogliere iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze di ciascun servizio.

Punto 6 – Condizioni di lavoro

L'Ente si impegna a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. In particolare, nell'ultimo triennio, come previsto dal precedente Piano, sono stati sperimentati orari di lavoro flessibili a favore delle lavoratrici madri, atti a migliorare l'organizzazione dei diversi impegni familiari e personali, senza pregiudizio per la normale attività lavorativa. Si intende anche promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Inoltre, ferme restando indifferibili esigenze di servizio, viene concessa ampia discrezionalità nella fruizione delle ferie durante il corso dell'anno per una maggiore conciliazione di vita lavorativa e ritmi personali/familiari.

Nel triennio 2024-2026, il Comune di Druento prevede di favorire:

- una sempre maggiore flessibilità dell'orario di lavoro concedendo anche articolazioni temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali;
- in sede di pianificazione del lavoro agile, le richieste delle lavoratrici madri, per una migliore gestione del lavoro e degli impegni famigliari;
- in sede di pianificazione del lavoro agile, le richieste dei lavoratori fragili secondo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si evidenzia che in aggiunta a quanto sopra previsto, l'Amministrazione Comunale intende facilitare ai dipendenti con figli piccoli **l'accesso agli asili nido situati sul territorio comunale equiparandoli ai cittadini residenti nel Comune e definendo rette di frequenza con apposite e specifiche facilitazioni economiche.**

Si proseguirà inoltre a concedere la possibilità ai genitori dipendenti, i cui figli siano studenti frequentanti la scuola dell'obbligo, di parcheggiare l'auto, nelle giornate del mercoledì e del sabato, giornate di mercato, all'interno del cortile del Palazzo Comunale. La possibilità suddetta viene concessa in considerazione del fatto che la maggior parte dei parcheggi situati nelle vicinanze dell'edificio comunale, sono ricompresi nell'area mercatale.

L'obiettivo è quello di consentire ai genitori dipendenti di conciliare l'esigenza di accompagnare a scuola i propri figli e di prendere servizio, in tempi rapidi, in modo tale da rispettare l'orario di ingresso al lavoro.

Punto 7 – Ambiente di lavoro

L'Ente promuove un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare il livello qualitativo dell'attività svolta dalle diverse categorie di lavoratori. A tal fine sono individuati ambienti idonei per la pausa mensa e il ristoro breve.

Pur ritenendo che non sussistano presupposti per il verificarsi sul posto di lavoro di scherzi volgari, commenti sull'aspetto fisico, richieste di favori sessuali, molestie sessuali o pressioni morali-psicologiche/mobbing, questo Ente intende promuovere, quanto prima possibile la figura del Comitato Unico di Garanzia, quale organismo che possa prendere in carico eventuali segnalazioni in merito ai fenomeni sopra citati.

Punto 8 – Informazione

L'Ente si impegna alla promozione e alla diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, anche mediante comunicazioni che saranno pubblicate nella sezione consultabile dai dipendenti nell'area dedicata del server alla condivisione delle informazioni. Per coloro che non abbiano l'accesso a una postazione informatica, si provvederà all'affissione delle comunicazioni nella bacheca dedicata alle informazioni ai dipendenti.

Punto 9 – Durata

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Durante il periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad eventuali aggiornamenti periodici o all'adeguamento alla scadenza.