



# CITTA' DI CARMAGNOLA

Città Metropolitana di  
Torino

## PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024

### **Premessa**

Il tema delle pari opportunità tra uomini e donne è da tempo al centro dell'attenzione del legislatore che lo ha affrontato in diversi provvedimenti.

Di seguito si elencano le principali fonti normative:

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità" Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"

Il Comune di Carmagnola ha predisposto il presente Piano delle Azioni Positive al fine di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

### **Analisi del contesto**

L'analisi organizzativa di genere dell'Ente costituisce il punto di partenza del presente documento in quanto permette di conoscere la distribuzione dei lavoratori in base al genere nelle diverse aree e nelle diverse categorie di inquadramento e di rilevare possibili squilibri di genere.

La struttura organizzativa dell'Ente ha subito, negli ultimi anni, numerose modifiche ed è utile

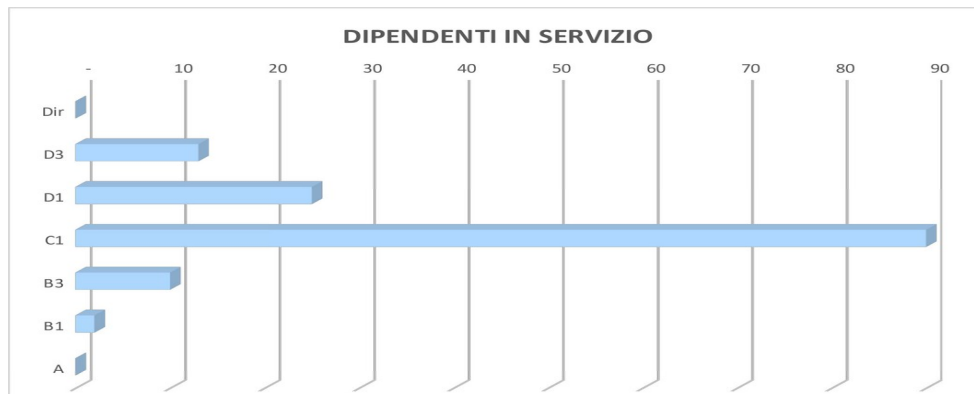
effettuare una fotografia dello stato attuale anche in vista dell'attuazione del nuovo PTFP come proposto con deliberazione G.C. n. 126 del 10/05/2022 e approvato con deliberazione C.C. n. 44 del 30/05/2022, in allegato al DUP 2022/2024 e ss.mm.ii. che prevede la revisione della stessa con la previsione, a partire dal 2023, dell'istituzione della dirigenza.

L'analisi dell'attuale struttura, tratta dal PTFP e aggiornata al 01/01/2022, è utile al fine di verificare la situazione di partenza dell'Ente per il triennio di riferimento, in relazione alle categorie di inquadramento, alle aree di appartenenza, all'utilizzo del part-time, alle retribuzioni, all'età anagrafica, etc.

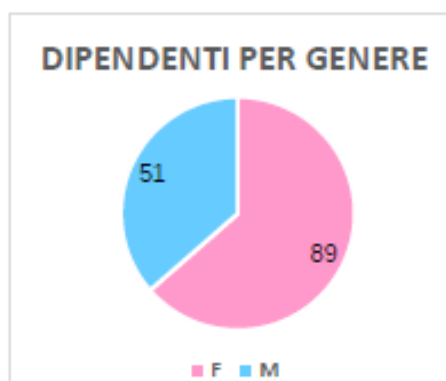
I dati organizzati in forma aggregata aiutano, come si accennava prima, a fare emergere, oltre a eventuali divari di genere, altri aspetti (età, distribuzione nelle categorie etc.) che possono fornire al management dell'Ente informazioni utili in tema di organizzazione.

Si riportano di seguito alcune delle informazioni ritenute maggiormente rilevanti.

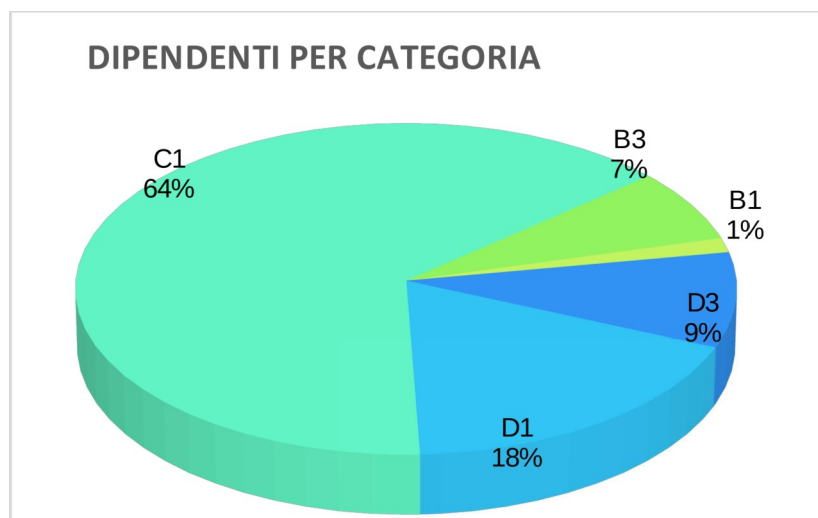
Al 01/01/2022 i posti coperti erano 140, come rappresentato nel grafico seguente che li distribuisce nelle diverse categorie giuridiche (si rappresentano ancora separatamente i D3 anche se si tratta di categoria ad esaurimento in quanto confluita nell'unica categoria D):



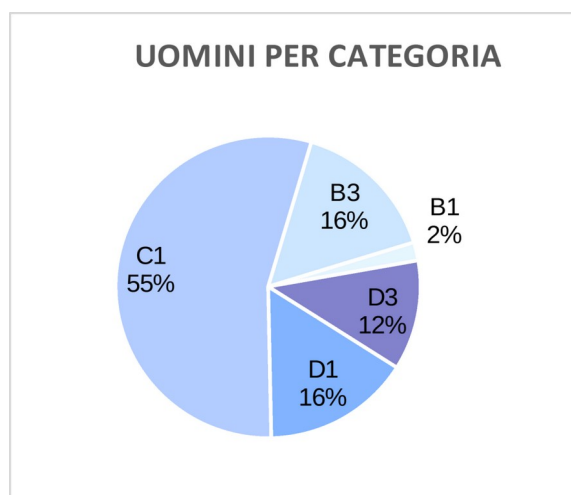
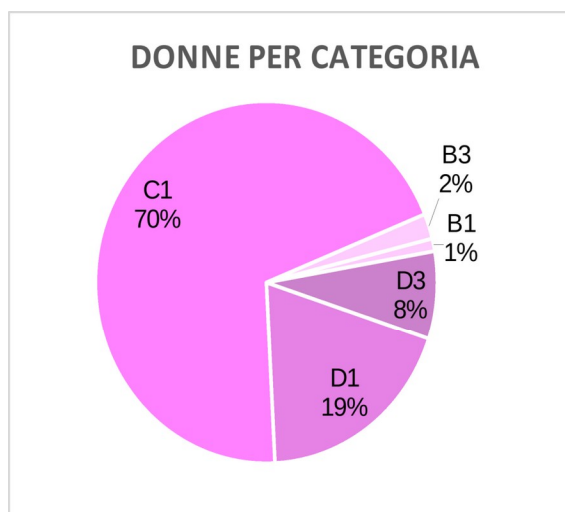
Al 01/01/2022 la presenza femminile rappresentava il 63,6% del totale in quanto i posti coperti da donne erano 89, mentre quella maschile si attestava al 36,43% corrispondente a 51 posti, così come rappresentato dal grafico che segue:



Il grafico seguente indica la ripartizione percentuale del personale all'interno delle diverse categorie ed evidenzia come quella più numerosa sia la C:



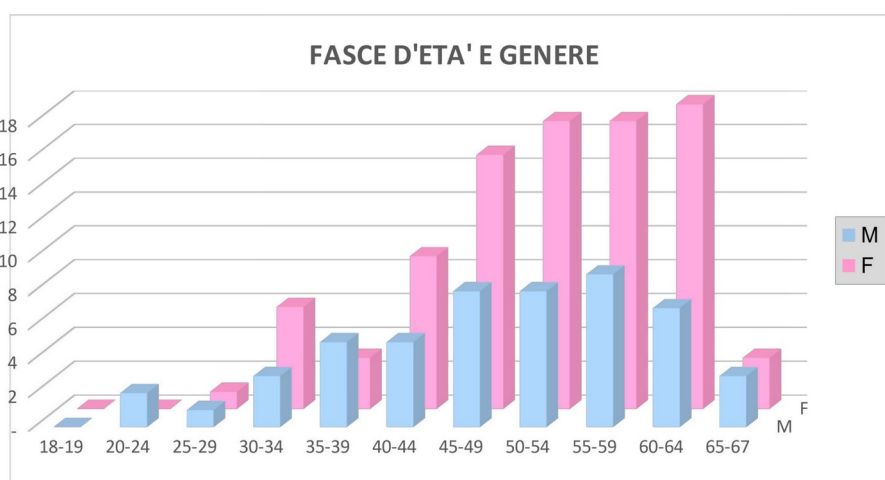
L'analisi prosegue con la verifica della presenza di genere all'interno delle diverse categorie che è rappresentata dai seguenti grafici seguenti. Da tale analisi si evidenzia come il genere femminile sia presente in misura percentualmente più rilevante all'interno della categoria C, mentre all'interno della categoria D la percentuale dei due generi risulta sostanzialmente equivalente in termini percentuali con una prevalenza del genere femminile in termini assoluti.



I settori con il maggior numero di persone in servizio sono la Ripartizione Tecnica con 28 dipendenti, pari al 20,00% del totale, e la Ripartizione Cultura e promozione del territorio con 25 dipendenti, pari al 17,86% del totale. Nel primo dei due settori c'è una prevalenza maschile (71,43%) determinata soprattutto da una maggiore presenza nella categoria più bassa, nel secondo, invece, femminile (80,00%).

Considerando la distribuzione dei dipendenti suddivisi per classi di età, emerge che i dipendenti oltre i 40 anni di età arrivano a coprire l'86,92% del totale del personale in servizio; tra questi la componente femminile rappresenta il 65,49%, contro il 34,51% per quella maschile con una rappresentazione sostanzialmente analoga alla ripartizione per genere dell'Ente.

Fascia di età	Uomini	Donne	Totale	%
20 - 24	2	-	2	1,43%
25 - 29	1	1	2	1,43%
30 - 34	3	6	9	6,43%
35 -39	5	3	8	5,71%
40 - 44	5	9	14	10,00%
45 - 49	8	15	23	16,43%
50 - 54	8	17	25	17,86%
55 - 59	9	17	26	18,57%
60 - 64	7	18	25	17,86%
65 - 67	3	3	6	4,29%
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>89</b>	<b>140</b>	<b>100,00%</b>



L'età media dei dipendenti si attesta a 52,28 anni. Solamente 4 dipendenti su 140 risultano appartenere alla fascia d'età inferiore ai 30 anni.

Nell'attuale struttura, in essere dal 01/01/2020, si registra una netta prevalenza del genere maschile nella funzione di Direttore di Ripartizione. Su n. 7 Ripartizioni, esclusa la Segreteria Generale, n. 5 P.O. sono uomini e n. 2 sono donne.

I dipendenti che fruiscono del part-time sono in numero di 17 (15 donne e 2 uomini), con nove diverse articolazioni orarie.

Articolazione oraria	Uomini	Donne
18 ore/settimanali	1	
25 ore/settimanali		3
28 ore/settimanali		1
30 ore/settimanali		6
31,25 ore/settimanali		1

32 ore/settimanali		3
32,50 ore/settimanali		1
33 ore/settimanali		1
34,50 ore/settimanali		1
35 ore settimanali	1	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

Il ricorso al part-time registra una ampia prevalenza nel genere femminile.

Si evidenzia che, al fine di approfondire l'analisi della struttura e indirizzare le future azioni positive, occorre monitorare l'accesso alle posizioni economiche successive a quella iniziale al fine di verificare se vi siano differenze significative tra le retribuzioni per genere (il c.d. gender pay gap) e se sussistano reali condizioni di pari opportunità nell'accesso alle progressioni economiche all'interno dell'Ente.

In sede di predisposizione del presente documento si è provveduto ad effettuare un'indagine sulla distribuzione di genere nelle posizioni economiche all'interno delle diverse categorie.

A tale scopo si è proceduto, in primo luogo, all'analisi dei dati assoluti relativi alla distribuzione di genere all'interno delle diverse categorie e posizioni economiche (*Tabella 1*):

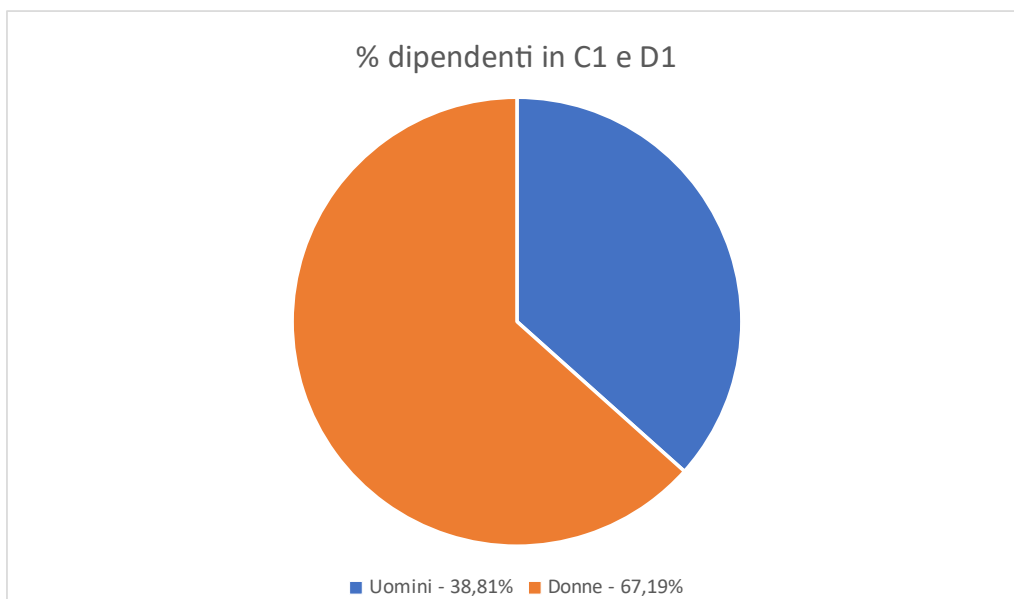
QUALIFICA	DISTRIBUZIONE DI GENERE				TOT DIPENDENTI AL 31/12
	UOMINI		DONNE		
P.E. D6	1	50,00%	1	50,00%	2
P.E. D5	1	50,00%	1	50,00%	2
P.E. D4	1	20,00%	4	80,00%	5
P.E. D3	6	60,00%	4	40,00%	10
P.E. D2	0	0,00%	2	100,00%	2
P.E. D1	5	29,41%	12	70,59%	17
P.E. C6	1	50,00%	1	50,00%	2
P.E. C5	0	0,00%	3	100,00%	3
P.E. C4	3	50,00%	3	50,00%	6
P.E. C3	3	50,00%	3	50,00%	6
P.E. C2	5	19,23%	21	80,77%	26
P.E. C1	16	34,04%	31	65,96%	47
P.E. B5 - P.G. B3	2	66,67%	1	33,33%	3
P.E. B5 - P.G. B1	0	0,00%	1	100,00%	1
P.E. B4 - P.G. B3	2	66,67%	1	33,33%	3
P.E. B3	4	100,00%	0	0,00%	4
P.E. B2	1	100,00%	0	0,00%	1
					<b>140</b>

Tabella 1

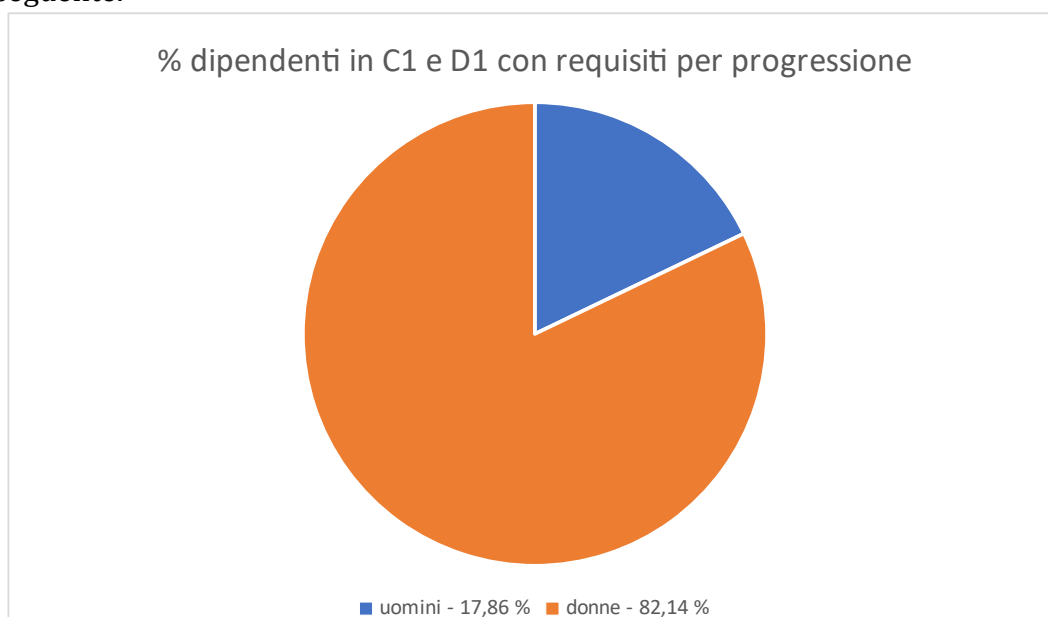
Dalla tabella di cui sopra si evince che nei livelli più elevati delle categorie D e C vi è una pari distribuzione di genere. Se prendiamo in esame i tre livelli economici più elevati delle categorie D e C si registra una prevalenza femminile, sostanzialmente corrispondente alla ripartizione di genere del personale.

Per quanto riguarda le fasce più basse (D1 e C1) la distribuzione di genere mostra una netta prevalenza femminile. Al fine di comprendere se tali dati possano essere indicatori di squilibri di genere occorrerà approfondire il monitoraggio integrandolo con ulteriori elementi in questo momento non disponibili o non analizzati.

Il grafico seguente indica, distinti per genere, i dipendenti collocati al livello iniziale.



A partire dai dati sopra citati e al fine di condurre un'analisi efficace, in fase di prima approssimazione, si analizza quanti dei dipendenti ancora al livello iniziale abbiano maturato i requisiti per accedere alle progressioni economiche ed i relativi dati sono rappresentati dal grafico seguente.



In conclusione si può osservare come, all'interno delle categorie e posizioni economiche più basse prese in considerazione (D1 E C1), vi sia una prevalenza di donne tra coloro che abbiano maturato i requisiti per ottenere una progressione economica. Questo fenomeno da un lato evidenzia come nell'accesso all'impiego vi sia una prevalenza di genere femminile, dall'altro lo stesso va monitorato onde verificare che non vi siano ostacoli alla progressione del genere femminile. In tale ottica si è prevista l'azione relativa al monitoraggio.

In sintesi il contesto del Comune di Carmagnola, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nelle categorie C e D.

Pur non sussistendo significative condizioni di divario che possono emergere dalla fotografia del personale appare comunque opportuno attivare azioni volte in primo luogo a garantire uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi che sviluppino le capacità professionali dei singoli e dei gruppi, nonché a supportare il personale nei repentini cambiamenti tecnologici.

Gli obiettivi generali del presente piano sono:

- promuovere interventi tesi non solo al superare le possibili situazioni atte a determinare disparità di genere tra le lavoratrici e i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo;
- sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente.

Nel corso del triennio 2022-2024, e nello specifico nell'annualità 2022, il Comune di Carmagnola intende dare continuità alle azioni previste nel Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 cui non si è ancora data piena attuazione anche in relazione alla pandemia che ha profondamente inciso sull'attività dell'Ente nel biennio 2020-2021.

In particolare vengono evidenziati gli ambiti e le azioni a essi correlate:

AMBITI	AZIONI
A. Monitoraggio dei dati	A.1 Monitoraggio dei dati per far emergere eventuali disparità e individuare gli strumenti più idonei per contrastarle.
B. Superamento asimmetrie	B.1 Pari opportunità e politiche di genere nella gestione del personale.
C. Formazione e informazione	C.1 Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, nonché informazione e comunicazione.
D. Conciliazione dei tempi e flessibilità orarie	D.1 Politiche di conciliazione dei tempi tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze organizzative con quelle dei lavoratori.
E. Smart working	E.1 Smart working – Lavoro agile come strumento di organizzazione.

## **DESCRIZIONE OBIETTIVI DELLE SINGOLE AZIONI:**

**A.1 Monitoraggio dei dati per far emergere eventuali disparità e individuare gli strumenti più idonei per contrastarle:** Si ritiene opportuno procedere a un'analisi più completa dei dati dell'ente ed in particolare ad approfondire le effettive opportunità di accesso ai percorsi di carriera interni (progressioni orizzontali e verticali), le posizioni di responsabilità occupate, l'accesso ai premi sulla performance, la partecipazione a commissioni e concorsi, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, l'accesso ai percorsi formativi. L'azione si svilupperà nelle attività di monitoraggio e fornirà elementi di maggior dettaglio utili a far emergere possibili disuguaglianze o discriminazioni di genere.

**B.1 Pari opportunità e politiche di genere nella gestione del personale:** Un ambito particolarmente rilevante per promuovere l'effettivo cambiamento all'interno dell'Ente è rappresentato dalle politiche per il personale, che richiedono un più attivo impegno per favorire il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità, una maggiore equità rispetto alle opportunità di sviluppo professionale e una maggiore attenzione al tema della conciliazione tra vita lavorativa e personale. Al fine di favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ente e stimolare il senso di appartenenza, si prevede la conduzione di un'indagine mirata a rilevare i potenziali fattori di stress del personale, con l'obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo. Si intende quindi procedere a una sistematica verifica del rispetto della normativa vigente in merito alla composizione di genere delle commissioni di concorso per la selezione del personale all'applicazione di analoghi strumenti di equilibrio anche per tutte le altre commissioni e unità di progetto.

In particolare le azioni che il Comune di Carmagnola intende intraprendere sono le seguenti:

- a) con la collaborazione del CUG "Comitato Unico di Garanzia" (attualmente non ancora costituito) effettuare un'indagine dei potenziali fattori di stress del personale. Gli esiti del lavoro saranno comunicati ai datori di lavoro nell'ambito dell'analisi dello stress da lavoro correlato, che finora non ha rilevato fattori di particolare criticità, e saranno utilizzati dallo stesso Comitato per suggerire all'Ente eventuali soluzioni o proposte di miglioramento, anche proponendo ai dipendenti strumenti di valorizzazione di buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno e il senso di appartenenza;
- b) garantire, nei limiti imposti dalla legge, le sostituzioni del personale assente con diritto alla conservazione del posto per evitare di incrementare i carichi di lavoro del restante personale;
- c) assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 e sensibilizzare la struttura ad adottare analoghe attenzioni alla composizione delle commissioni di gara e di ogni altro comitato o consulta presente nell'Ente.

**C.1 Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, nonché informazione e comunicazione:** Cambiamento e innovazione rimangono le parole chiave della pubblica amministrazione. L'innovazione tecnologica porta a una veloce obsolescenza delle competenze del personale. In un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare l'investimento culturale e formativo per colmare il divario delle competenze digitali tra i dipendenti, è necessario definire aggiornamenti continui e uno sviluppo della cultura della digital agility trasversale a tutta l'organizzazione per consentire ai dipendenti di operare efficacemente in un contesto caratterizzato da sempre maggiori trasformazioni digitali. L'azione si svilupperà nelle seguenti attività:

- a) maggior utilizzo degli strumenti di comunicazione interna e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti della struttura; in particolare si dovrà porre attenzione alla risposta data dalle strutture al cliente interno, individuando procedure standard semplificate, che possano essere monitorate;
- b) definizione di iter procedurali interni snelli e conosciuti da tutto il personale al fine di



evitare conflitti interni, per la maggior funzionalità della struttura.

Nella promozione della conciliazione dei tempi vita/lavoro saranno programmate le attività formative tenendo conto delle diverse necessità di genere e in particolare:

- a) i piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi individuati;
- b) dovranno essere valutate le 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;
- c) dovrà essere posta attenzione affinché la formazione, oltre che riguardare le tematiche specialistiche, venga effettuata anche in materie di interesse trasversale e consenta alla struttura di lavorare in modo il più possibile uniforme riducendo le incertezze lavorative. La formazione sia interna che esterna, in particolare, potrà vertere su tematiche quali l'utilizzo delle piattaforme informatiche, l'accesso agli atti, la privacy, l'anticorruzione, la redazione degli atti amministrativi, la fascicolazione e archiviazione dei documenti digitali; l'organizzazione del lavoro di gruppo.

**D.1 Politiche di conciliazione dei tempi tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze organizzative con quelle dei lavoratori:** Per una corretta gestione e il miglior funzionamento della macchina comunale è fondamentale favorire le politiche di conciliazione dei tempi tra responsabilità professionale, familiare e personale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente e organicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti e ponendo al centro dell'attenzione "la persona".

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Carmagnola applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

**E.1 Smart working - Lavoro agile come strumento di organizzazione:** Il Comune di Carmagnola si propone di regolamentare ed attuare al suo interno il lavoro agile (smart-working), che si configura sempre meno come la mera evoluzione del telelavoro e diventa uno strumento di vera innovazione culturale delle organizzazioni; utilizzando la tecnologia, dovrebbe consentire di aumentare la flessibilità sul lavoro e aumentare l'efficienza delle organizzazioni agendo, in particolare, sul doppio fronte dell'orario e della sede, rendendo la prestazione diffusa con l'obiettivo di centralizzare l'attenzione sugli obiettivi da raggiungere e sul risultato atteso.

Attraverso il ricorso a strumenti di "lavoro agile" si può potenzialmente promuovere un intervento di miglioramento organizzativo e manageriale per favorire l'erogazione dei servizi a vantaggio dei cittadini e per sostenere una pubblica amministrazione più efficiente, moderna e organizzata, abbattendo i costi e aumentando la produttività e la motivazione del personale.

Il tema del lavoro agile e dei relativi obiettivi in fase di prima applicazione e fatti salvi i successivi aggiornamenti, è trattato diffusamente nell'allegato 3, cui si rinvia, fermo restando che la sua attuazione dovrà rispettare il principio delle pari opportunità.

Carmagnola, 01 Agosto 2022.