



**Comune di Candiolo**  
Città Metropolitana di Torino

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2024-2026**

Approvato con D.G.C. n. 39 del 8 marzo 2024

***PREMESSA AL***

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
DEL COMUNE DI CANDIOLO**

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 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” 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”.

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 CANDIOLO 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 vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Il presente Piano, di aggiornamento rispetto al precedente piano approvato per il triennio 2021-2023, è l’espressione della volontà dell’Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l’applicazione.

**Art. 1**  
**OBIETTIVI**

Le politiche del lavoro già adottate nel corso del triennio 2018-2020 e, poi, del triennio 2021-2023 hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nel corso del prossimo triennio 2024-2026 il Comune CANDIOLO intende realizzare un piano di azioni positive che realizzi i seguenti obiettivi:

- **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.
- **Obiettivo 7:** Costituzione del Comitato Unico di Garanzia
- **Obiettivo 8:** Promuovere l'uguaglianza di genere secondo quanto prevede l'art. 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea per eliminare le ineguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne: approvazione e implementazione del piano per l'uguaglianza di genere in partnership con la Città Metropolitana di Torino.

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

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2023**

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:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 23</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 11</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 12</b>
<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>	<b>N. 1 UOMO</b>

così suddivisi per settori:

Piano triennale delle azioni positive 2024-2026

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
AMMINISTRATIVO	1	4	5
DEMOANAGRAFICO ed ELETTORALE	1	1,5	2,5
CONTABILE e TRIBUTI	1	2,5	3,5
LAVORI PUBBLICI	3	2	5
EDILIZIA e URBANISTICA	1	0	1
VIGILANZA	5	1	6
SEGRETARIO COMUNALE	1	0	1
<b>TOTALI</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

<b>AREA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

<b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Segretario Generale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>11</b>

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

<b>AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>AREA ISTRUTTORI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	5	5	10
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
<b>AREA OPERATORI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
	12	11	23

### **SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI**

*Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend*

Forme di lavoro			
	Uomini	Donne	Totale
<b>Job sharing</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Telelavoro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Collaborazione coordinata e continuativa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Co.Co.Pro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Smart working</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Art. 3**

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di CANDIOLO 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.
2. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino, gli opportuni provvedimenti.

**Art. 4**

**Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)**

1. Non esistono possibilità per il Comune di CANDIOLO di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/1977, n. 125/1991 e al D.Lgs. n. 196/2000.
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 CANDIOLO 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 dovrà tenere conto, inoltre, 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. Saranno valutate con particolare favore e, in ogni caso, equiparate alla formazione tradizionale, modalità da remoto, quali webinar sincroni e asincroni, tali da agevolare il personale con difficoltà di spostamento.
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 ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.
4. 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 (OBIETTIVO 5)**

1. Il Comune di CANDIOLO favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre 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.  
Le misure organizzative già previste dal P.I.A.O. 2024- 2026 in tema di lavoro agile sono state progettate in modo tale da favorire il pari accesso alle posizioni lavorative di uomini e donne. Di seguito si riporta un estratto delle più significative a tal fine, istituendo così un diretto collegamento con tale strumento di pianificazione generale:

Destinatari

La presente disposizione si riferisce al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, fatta salva una valutazione di sostenibilità organizzativa espressa dal responsabile di riferimento in ordine alla garanzia del corretto funzionamento degli uffici.

Sono esclusi dalla possibilità di utilizzo della misura del lavoro agile, fatte salve motivate esigenze individuali che saranno valutate dall'Amministrazione, i lavoratori adibiti alle attività indifferibili da rendere in presenza individuate nel Piano.

I limiti sopra espressi possono interessare larga parte del personale dipendente, ma solo per una frazione del rispettivo orario di lavoro, essendo per lo più il personale adibito promiscuamente ad alcune mansioni che consentono e ad altre che non consentono il ricorso al lavoro agile.

Pertanto, in tali eventualità i Responsabili di servizio valuteranno prioritariamente l'opportunità di consentire il lavoro agile anche a dipendenti adibiti in parte a mansioni escluse, secondo quanto sopra rappresentato, per una parte dell'orario di lavoro.

#### Accesso

Il dipendente, possibile destinatario della misura del lavoro agile, presenta la richiesta di "lavoro agile" al Responsabile del Servizio di appartenenza (per i Responsabili di Servizio è competente il Segretario Comunale), corredandola dell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro in regime di lavoro agile firmata per accettazione.

Il soggetto competente (Responsabili di Servizio/Segretario Comunale), effettuate le verifiche d'ufficio in ordine alla posizione ricoperta ed alle modalità di effettuazione del lavoro, rilascia al dipendente la relativa autorizzazione e ne dà tempestiva comunicazione al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza.

#### Sede di lavoro

La prestazione lavorativa del lavoro agile dovrà essere svolta presso la residenza/domicilio abituale del dipendente ovvero presso una diversa collocazione da concordare preventivamente con il responsabile di servizio di riferimento. Tali sedi dovranno essere idonee al pieno esercizio dell'attività lavorativa, secondo criteri di sicurezza dell'integrità fisica del lavoratore, secondo i parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione.

#### Orario di lavoro

L'attività lavorativa in lavoro agile deve essere svolta in modo da assicurare le interazioni con i colleghi e con il proprio Responsabile, anche attraverso l'utilizzo del sistema di posta elettronica, accessibile da internet. A tal fine il personale è tenuto a comunicare delle fasce orarie di disponibilità da concordare con il proprio Responsabile di Servizio. Il lavoro agile non può comunque essere prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

### **Art. 8**

#### **Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)**

1. Il Comune di CANDIOLO si impegna a raccogliere e condividere 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. Il Comune di CANDIOLO si impegna altresì alla 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**

##### **Ambito di azione: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (OBIETTIVO 7)**

Obiettivo: Istituire all'interno dell'Amministrazione il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010.

Finalità strategica: il CUG ha poteri consultivi, di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualunque forma di discriminazione sui lavoratori.

Regolamentazione e conseguente istituzione del CUG, formato da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, oltre che da altrettanti componenti supplenti.

Sarà possibile costituire il CUG anche in forma associata con altre amministrazioni comunali del medesimo contesto territoriale.

#### **Art. 10**

##### **Ambito di azione: Piano di uguaglianza di genere (OBIETTIVO 8)**

La Città Metropolitana di Torino intende avviare una collaborazione sui temi della parità e mettere a disposizione del personale dei Comuni presenti nel proprio territorio corsi di formazione specifici sul tema dell'uguaglianza di genere e del contrasto alle discriminazioni.

In data 30/05/2023 la Direzione Istruzione e Sviluppo sociale della Città Metropolitana ha inviato una comunicazione contenente una proposta di collaborazione per avviare un percorso di sostegno per la redazione e l'attuazione di un Piano di Uguaglianza di Genere (GEP).

L'adozione di questo strumento è stata promossa dall'Unione Europea in applicazione della Strategia per la parità di genere 2020-2025, ed è atto necessario per accedere ai fondi del programma Horizon Europe.

In data 25/10/2023 è pervenuta una comunicazione da parte dell'Ufficio Pari opportunità e Contrasto alle discriminazioni Direzione Istruzione e Sviluppo sociale della Città Metropolitana di Torino, alla quale è stata allegata una bozza di Piano di uguaglianza di genere, per la sua approvazione da parte degli enti partner.

Il Comune di Candiolo ha elaborato e adattato alle proprie esigenze tale bozza, e prevede di approvare il Piano nel corso del primo anno del triennio 2024-2026 per poi implementarlo in collaborazione con la Città Metropolitana di Torino.

Le previste dimensioni del Piano saranno:

1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
2. Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni degli uffici comunali
3. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
4. Indagine sul benessere organizzativo
5. Azioni di informazione del personale, in particolare funzioni apicali e responsabili di Settore, sulle vigenti normative antidiscriminazione, incluse informazioni, modelli e attività a tutela del "whistleblower".

**Art. 11**  
**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

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