



CONSORZIO OVEST SOLIDALE
Comuni di Collegno Grugliasco Rivoli Rosta e Villarbasse

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 62**

PARI OPPORTUNITA': PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 ART.48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006, N.198 (ART.7, COMMA 5, D.LGS. 23/05/2000, N.196).

L'anno duemilaventuno addì sedici del mese di dicembre alle ore nove e minuti cinquanta, convocato in videoconferenza, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Modalità di partecipazione
1. BUGNONE Marisa	Presidente	Sì	Videoconferenza
2. CAVIGLIASSO Maria Giuseppina	Componente	Sì	Videoconferenza
3. MELLACE Michele	Componente	Sì	Videoconferenza
4. VERNERO Elena	Componente	Sì	Videoconferenza
5. VISENTIN Lina	Componente	Sì	Videoconferenza

Partecipa alla seduta il Direttore Dott. Marco FORMATO

Assiste alla seduta il Segretario del Consorzio Dott.ssa Maria SANTARCANGELO

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

PARI OPPORTUNITA': PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 ART.48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006, N.198 (ART.7, COMMA 5, D.LGS. 23/05/2000, N.196).

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Premesso che:

- il D. Lgs. 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 L. 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la razionalizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;
- l’art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 (ex l’art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000, n. 196) è finalizzato 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;
- l’art. 48 di cui sopra, recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), e 57, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli 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. In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;*

Visti gli articoli 1, comma 1; 7, comma 1; 61, comma 1 del D. Lgs 29/93, (ora rispettivamente 1, comma 1; 7, comma 1; 57, comma 1 del D. Lgs 165/2001), i quali dispongono:

- Articolo 1, comma 1:
“1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle

autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.”

- Articolo 7 “Gestione delle risorse umane” (Art. 7 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del D. Lgs. n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del D. Lgs. n. 387 del 1998):

“1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

- Articolo 57 “Pari opportunità” (Art. 61 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del D.Lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del D. Lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del D. Lgs. n. 387 del 1998):

“1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);*
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.”*

Dato atto che questo Consorzio ha attuato nel triennio passato le seguenti azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro alle donne:

- È stato introdotto con decorrenza 01/06/2016 – con circolari n. 6/2016, n. 4/2017 e n. 1/2021 – un più esteso regime di flessibilità oraria su base mensile, nell’ottica di un miglioramento della conciliazione tempo lavoro/vita personale e familiare. Tra gli obiettivi vi era tra l’altro quello di prevedere un’articolazione dell’orario di lavoro che, pur nel rispetto dell’orario di apertura al pubblico e dell’orario di servizio degli uffici, consenta di soddisfare, in capo ai lavoratori e alle lavoratrici, esigenze di maggiore flessibilità con conseguente miglioramento delle relazioni temporali casa-lavoro, assicurando ai medesimi condizioni migliorative del benessere organizzativo.

- Corsi di formazione Valore PA sovvenzionati dall'INPS anno 2019: sono state ammesse n. 10 donne su 13 ammessi (i corsi si sono tenuti in orario di servizio e non hanno previsto la presenza in orari preserali e serali);
- Corsi di formazione Valore PA sovvenzionati dall'INPS anno 2020: sono state ammesse n. 18 donne su 22 ammessi (i corsi si sono tenuti in orario di servizio e non hanno previsto la presenza in orari preserali e serali);
- Corsi di formazione Valore PA sovvenzionati dall'INPS anno 2021: sono state ammesse n. 7 donne su 9 ammessi (i corsi si sono tenuti/si terranno in orario di servizio e non hanno previsto la presenza in orari preserali e serali);

Sono state garantite pari opportunità per l'accesso al lavoro e tutti i bandi di concorso tengono conto delle disposizioni di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125 e s.m.i.

Il "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi", approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio con deliberazione n. 3 del 27.02.2015, al comma 2 dell'art. 36 prevede l'elevazione di n. 1 posto part-time per la durata massima di mesi 12 su richiesta del dipendente per situazioni familiari gravi e imprevedibili;

Al 31/12/2020 godevano della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale n. 10 donne su un totale di n. 49 dipendenti donne.

Il personale dipendente del Consorzio, per le specifiche professionalità richieste, è costituito in maggioranza da donne, al 31/12/2020 erano in servizio 59 dipendenti di cui 10 uomini e 49 donne. E' assicurata la maggioranza di presenza femminile nelle posizioni gerarchiche direttive:

	Donne	Uomini
Categoria D1	7	2
Categoria D2	13	1
Categoria D3	13	1
Categoria D4	5	0
Categoria D5	4	0
Posizioni organizzative	4	2
Dirigenti	0	1

Nell'Ente sono stati applicati e garantiti gli istituti normativi introdotti dal D. Lgs. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Viene posta particolare attenzione alle attività lavorative svolte dalla gestante, garantendone la sicurezza e sollevando le assistenti sociali da ogni relazione con il pubblico, nonché viene accordata la massima flessibilità nell'utilizzo dei vari istituti al fine di garantire, in special modo alla madre, l'assolvimento dei compiti e doveri familiari.

Lo Statuto consortile vigente, al comma 9 dell'art. 14 "Consiglio di Amministrazione" prevede che all'interno del Consiglio di Amministrazione siano rappresentati entrambe i sessi, di fatto ad oggi il Consiglio è composto da un Presidente donna, da tre consigliere donne e un consigliere uomo;

Nella commissione di selezione per l'incarico dirigenziale di Direttore Generale è stata ampiamente garantita la riserva di un terzo di posti per le donne, in quanto su tre membri due erano donne;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato D. Lgs. N. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Ritenuto di confermare e formalizzare tali azioni positive anche nel piano per il triennio 2022-2024;

Vista la proposta, sotto indicata, di piano per le azioni positive, sulla quale, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198, si prevede:

- **Commissioni concorso**: riservare almeno un terzo dei posti alle donne.
- **Orario di lavoro**: viene concessa nel rispetto delle esigenze di servizio e nell'ambito delle attuali fattispecie previste, la modificazione dell'orario di lavoro in presenza di esigenze familiari, anche in relazione al ruolo femminile e agli orari dei servizi alle famiglie.

È stato confermato, con decorrenza 01/02/2021 un più esteso regime di flessibilità su base mensile nell'ottica di un miglioramento della conciliazione tempo lavoro/vita personale e familiare.

Piano triennale della formazione: viene garantita la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.

- **Selezioni per le progressioni orizzontali**: ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo all'esperienza, i periodi di congedo obbligatorio per maternità sono equiparati al servizio effettivamente prestato.
- **Attribuzione di compensi incentivanti la produttività**: in relazione ai compensi che vengono attribuiti tenendo conto della presenza in servizio, i periodi di congedo obbligatorio per maternità sono equiparati al servizio effettivamente prestato.
- **Selezioni per le progressioni verticali** - valutazione dei titoli di servizio: i periodi di congedo per maternità e parentale sono computati nell'anzianità di servizio.
- **Concorsi pubblici per titoli o per titoli ed esami - valutazione dei titoli di servizio**: i periodi di congedo per maternità e parentale sono computati nell'anzianità di servizio.
- **Mobilità interna**: nell'attuazione di processi di mobilità interna, volontaria o d'ufficio, vengono tenute in particolare considerazione le esigenze familiari, che coinvolgono il ruolo femminile.
- **Concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale**: all'interno della cornice normativa e delle percentuali da questa previste, salve le esigenze di servizio, si intende continuare a concedere la trasformazione del rapporto di lavoro su domanda di parte al fine di agevolare in particolar modo le lavoratrici donne in considerazione alle esigenze familiari e degli orari dei servizi alle famiglie.
- **L'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere**: allo scopo di diffondere una maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere, *la valorizzazione del benessere di chi lavora*, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si prevede di:

a) promuovere una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale

promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità;

b) impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'Ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creare un "data base" dei dati per statistiche di genere;

c) promuovere indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente, con l'ausilio delle dotazioni strumentali e umane dell'Ufficio Gestione Risorse Umane, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.

Dato atto che ai sensi dell'art.5 del vigente "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" il presente piano è stato trasmesso al Comitato Unico di garanzia ai fini della consultazione preventiva e sullo stesso è stato fornito parere favorevole come risulta agli atti dell'ente (prot. 16550/2021);

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del T.U.E.L. approvato dal D. Lgs. del 18/08/2000 n° 267 espressi rispettivamente dal Responsabile del servizio interessato e dal Responsabile del Servizio Ragioneria risultano:

- favorevole in ordine alla regolarità tecnico amministrativa dell'atto;
- non necessario in ordine alla regolarità contabile dell'atto;

Con il voto consultivo favorevole del Direttore Generale espresso ai sensi dell'art. 24, comma 4, punto d), dello Statuto del Consorzio;

Con voti unanimi espressi a termini di legge

D E L I B E R A

1. di approvare, per quanto in premessa specificato, il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 previsto dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 11/4/2006, n. 198, finalizzato 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, che prevede:

<i>SETTORI DI INTERVENTO E RELATIVE AZIONI</i>
Commissioni concorso: riservare almeno un terzo dei posti alle donne.
Orario di lavoro: viene concessa, nel rispetto delle esigenze di servizio e nell'ambito delle attuali fattispecie previste, la modificazione dell'orario di lavoro in presenza di esigenze familiari, anche in relazione al ruolo femminile e agli orari dei servizi alle famiglie. È stato applicato pienamente il regime di flessibilità oraria su base mensile nell'ottica di un miglioramento della conciliazione tempo lavoro/vita personale e familiare
Piano triennale della formazione: viene garantita la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.
Selezioni per le progressioni orizzontali: ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo all'esperienza, i periodi di congedo obbligatorio per maternità sono equiparati

al servizio effettivamente prestato.
Attribuzione di compensi incentivanti la produttività: in relazione ai compensi che vengono attribuiti tenendo conto della presenza in servizio, i periodi di congedo obbligatorio per maternità sono equiparati al servizio effettivamente prestato.
Selezioni per le progressioni verticali - valutazione dei titoli di servizio: i periodi di congedo per maternità e parentale sono computati nell'anzianità di servizio.
Concorsi pubblici per titoli o per titoli ed esami - valutazione dei titoli di servizio: i periodi di congedo per maternità e parentale sono computati nell'anzianità di servizio. Mobilità interna: nell'attuazione di processi di mobilità interna, volontaria o d'ufficio, vengono tenute in particolare considerazione le esigenze familiari, che coinvolgono il ruolo femminile.
Concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale: all'interno della cornice normativa e delle percentuali da questa previste, salve le esigenze di servizio, si intende continuare a concedere la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale, su domanda di parte, al fine di agevolare in particolar modo le lavoratrici donne in considerazione alle esigenze familiari e degli orari dei servizi alle famiglie.
L'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere: allo scopo di diffondere una maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere, <i>la valorizzazione del benessere di chi lavora</i> , per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si prevede di: a) promuovere una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità; b) impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'Ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creare un "data base" dei dati per statistiche di genere; c) promuovere indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente, con l'ausilio delle dotazioni strumentali e umane dell'Ufficio Gestione Risorse Umane, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.

2. di trasmettere il presente atto, ai sensi dell'art. 48, D. Lgs.11/04/2006 n. 198:

- alle rappresentanze sindacali dell'Ente
- al C.U.G.;
- alla Consigliera di Parità territorialmente competente (Città Metropolitana di Torino);

Con successiva, distinta, unanime e favorevole votazione, espressa a termini di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Marisa BUGNONE
Firmato in originale

IL SEGRETARIO DEL CONSORZIO
Dott.ssa Maria SANTARCANGELO
Firmato in originale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, in copia, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Consorzio all'indirizzo web www.consorziovestsolidale.it per quindici giorni consecutivi a partire dal

_____ 13/01/2022

e per successivi quindici giorni consecutivi a partire dal _____

Rivoli, _____

IL SEGRETARIO DEL CONSORZIO
Dott.ssa Maria SANTARCANGELO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione

Rivoli, _____

IL SEGRETARIO DEL CONSORZIO
Dott.ssa Maria SANTARCANGELO