



**COMUNE DI LA LOGGIA**  
Città Metropolitana di Torino

# **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

## **(ART. 48 D. LGS. 198/06)**

**PERIODO 2026 - 2028**

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

Nel corso del prossimo triennio il Comune di La Loggia 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)**

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 31/12/2025:**

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

<b>DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>	<b>N. 32</b>
<b>DIPENDENTI IN ASPETTATIVA</b>	<b>N. 2</b>
<b>DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO N. 2 (DI CUI N. 1 ART.110)</b>	
<b>DONNE</b>	<b>N. 22</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 14</b>

Così suddivisi per Settore:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
1 Finanziario e Tributi	0	6	6
2 Lavori pubblici, urbanistica, edilizia privata e ambiente	6	3	9
3 Vigilanza e SUAP	6	1	7
4 Demografico, istruzione, sociale e cultura	1	7	8
Segreteria/Affari Generali/Personale	/	5	5
Staff Sindaco	1		1
<b>TOTALE</b>	14	22	36

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale (posizioni possedute al 31/12/2025)**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Area degli Operatori Esperti	3	1
Area degli Operatori		1
Area degli Istruttori	8	13
Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione (+ art. 110)	2	6

STAFF SINDACO ART. 90 (t.d)	1	
TOTALE	14	21

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO  
DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (AL 31/12/2025)**

<b>CATEGORIA Funzionari</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	6	8
di cui a part-time	1	1	2
<b>CATEGORIA Istruttori</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	8	14	22
di cui a part-time			
<b>CATEGORIA Operatore Esperti</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
di cui a part-time			
<b>CATEGORIA Operatore</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo part-time		1	1
<b>STAFF SINDACO</b>	1		1

**SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI**

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

Forme di lavoro	2025		
	Uomini	Donne	Totale
Job sharing			
Tempo determinato (art. 90 e art. 110)	1	1	2
Lavoro agile	1	3	4
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	1		1

Somministrazione lavoro a tempo determinato (interinale)			
Totale	3	4	7

### Art. 3

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

1. Il Comune di La Loggia 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 avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
3. Il Comune si impegna anche a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), che sostituisce, unificandoli, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul mobbing, e a disciplinarne composizione e funzionamento con apposito regolamento.
4. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

### Art. 4

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

1. Non esistono possibilità per il Comune di La Loggia di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – 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 nel Fabbisogno di personale che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di La Loggia 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)**

La formazione costituisce un'azione positiva non solo mirata ad avviare specifici percorsi formativi sul tema dell'antidiscriminazione ma anche nel conseguimento di un maggior benessere organizzativo e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa:

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.
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 con particolare attenzione ai dipendenti che partono da situazioni che possano pregiudicare percorsi di crescita. Considerata la centralità del tema dell'"Innovazione Tecnologia" nella Pubblica

Amministrazione e dei nuovi strumenti di sviluppo, si intende intervenire affinché un possibile “divario digitale” non sia causa di scompensi e potenziali emarginazioni o discriminazioni tra i dipendenti. I progetti del PNRR dovranno rappresentare specifici investimenti volti ad una maggiore e completa digitalizzazione:

- migrazione al Cloud;
- miglioramento dei Servizi pubblici tramite l'utilizzo dei siti web;
- adozione di Pago PA e AppIO;
- identità digitale e ANPR per offrire un punto di accesso unificato per i cittadini e PA;
- digitalizzazione degli Avvisi e Atti Pubblici implementando le piattaforme digitali.

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 La Loggia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con figli minorenni e/o con particolari esigenze familiari e ai bisogni, anche ai sensi dell'art. 24 del CCNL 23.02.2026. 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.
2. Il Comune si impegna a inviare tramite mail o pec la posta di lavoro del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
3. In merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL del 16.11.2022 il Comune si impegna ad incentivare la solidarietà tra i dipendenti verso coloro che si trovino in particolari condizioni familiari i quali potranno ottenere un maggior numero di ferie rispetto a quelle ordinariamente spettanti grazie alla donazione volontaria di giorni di ferie da parte di altri colleghi.

## **Art. 8**

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

1. 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. 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**

### **Sicurezza, salute e benessere**

Il Comune intende dare particolare rilievo ad iniziative in favore del benessere organizzativo al fine di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.

Il Comune garantisce la sicurezza e la tutela dei lavoratori in particolare i c.d. fragili attuando tutte le misure previste dalla normativa, agevolando ove possibile il lavoro agile.

Il Comune promuove politiche di welfare.

## **Art. 10**

### **Durata**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2026-2028.

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.