



**CITTÀ DI PIOSSASCO**  
Provincia di Torino

ORIGINALE   
C O P I A

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 176**

Oggetto: Adozione del Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2012-2013-2014.

Anno duemiladodici, mese di *ottobre*

Giorno *ventiquattro* si è riunita la Giunta Comunale

regolarmente convocata nella sede comunale: Presenti i signori:

***Roberta Maria AVOLA FARACI - Sindaco***

***Gianluca GARELLO – Vice Sindaco***

***Fabrizio MOLA***

***Vincenzo ELIANTONIO***

***Orazio PALAZZOLO***

***Suela RUFFA***

***Valter SORIA***

***Giovanna GIOVANNOZZI***

P
P
P
P
P
A
P
P

P=PRESENTE – A=ASSENTE

Partecipa alla seduta il Segretario Generale ***CORRADO PAROLA***

**Deliberazione di G.C. n. 176 del 24-10-2012**

**OGGETTO: Adozione del Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2012-2013-2014.**

**L'Assessore alle Pari Opportunità e l'Assessore all'Organizzazione e Innovazione**

**RELAZIONANO CHE:**

- Visto l'art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", che prevede l'obbligo per le Amministrazioni Pubbliche di predisporre piani triennali 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;
- Precisato che l'adozione del P.A.P. non deve essere solo un formale adempimento, ma uno strumento creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;
- Considerato che è scaduto il termine di validità del P.A.P. approvato con Delibera di G.C. n. 57 del 16.03.09;
- Considerato che - come previsto dall'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 - il mancato adempimento determina l'impossibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, e la possibilità che vengano annullate le assunzioni effettuate a partire dal 30.06.2001;
- Considerato che il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) del Comune di Piosasco - istituito con Delibera di G.C. n. 140 del 20/09/2012 e nominato con Determina Dirigenziale del 16/10/2012 registrata in pari data al n. 345 del Registro Generale delle Determinazioni - ha predisposto la bozza di Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2013-2014, in conformità a quanto previsto al punto 5 delle Linee di indirizzo approvate con la suddetta Delibera di G.C. n. 140/2012;
- Visto che l'Amministrazione ritiene di approvare la bozza di Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2013-2014 predisposta dal C.U.G., nel testo allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, e che in ottemperanza a quanto previsto nel citato D. Lgs. 198/2006, il piano stesso è stato inviato alla Consiglieria di Parità della Provincia di Torino ed alle R.S.U.;
- Considerato che il presente documento non comporta al momento previsioni di spesa a carico del bilancio comunale;

**PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI**

1. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2014, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di promuovere le azioni e le iniziative in esso contenute.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Udita la parte motiva, nonché la proposta di deliberazione degli Assessori;

Acquisito il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del T.U.E.L. D.Lgs 18.8.2000 n. 267, inserito nella presente deliberazione;

Omesso il parere di regolarità contabile, in quanto il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese;

### **DELIBERA**

- Di approvare la parte motivata nonché la proposta degli Assessori in ogni sua parte, ritenendo la stessa parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- Di comunicare, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, la presente deliberazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 T.U.E.L. D.Lgs 267/2000;

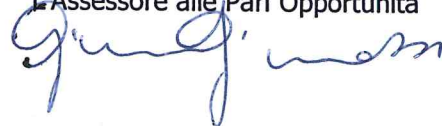
Quindi con successiva votazione, resa in forma palese;

### **DELIBERA**

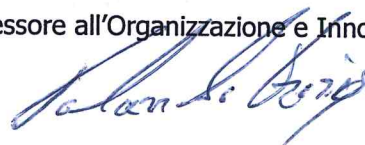
Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

I Proponenti

L'Assessore alle Pari Opportunità



L'Assessore all'Organizzazione e Innovazione





## PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI PIOSSASCO

**2012-2013-2014**  
(Articolo 48 D.Lgs. 198/06)



### INTRODUZIONE

#### NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

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”* che 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”*.

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”*.

Legge 4 novembre 2010 n. 183 *“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”*.

---

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 che indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario tra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate.

Le azioni positive si fondano sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che a sua volta si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa pertanto eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

La funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l’ambito di maggiore intervento. Azioni Positive possono infatti essere svolte nel campo dell’informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.



Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Piossasco armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e con Delibera di G.C. n. 57 del 16.03.09 si era già dotato del Piano di Azioni Positive per il triennio 2009-2011.

Inoltre il Comune di Piossasco è un'amministrazione sensibile alle tematiche di pari opportunità: la promozione della cultura di pari opportunità è infatti parte integrante e sostanziale della sua azione amministrativa; le lavoratrici rappresentano la maggioranza, pertanto, nella gestione del personale, sono necessarie un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere parità, rispetto e valorizzazione delle differenze.

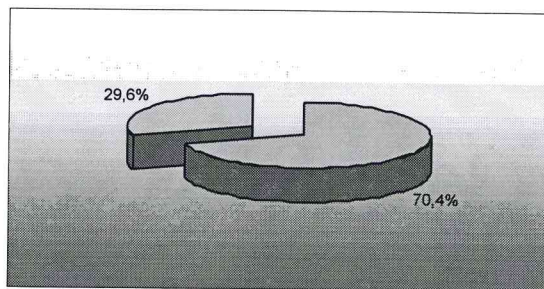
Anche sul territorio, nel corso degli anni, sono già stati attivati progetti rivolti a promuovere la cultura delle pari opportunità ("Sportello Donna", adesione al progetto dell'Associazione Telefono Rosa "Vicino a TE", iniziative in occasione dell'8 marzo ed in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne etc).

Il presente piano di azioni positive avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### PREMESSA

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (aprile 2012), presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	%
TOTALE	71	100
DONNE	50	70,4
UOMINI	21	29,6



SETTORE/AREA	Uomini	Donne	Totale
Dipartimento servizi Amministrativi e Finanziari	5	20	25
Dipartimento servizi alla Persona	2	18	20
Dipartimento servizi al Territorio	14	12	26
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che 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.

**Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:**

Categoria	Uomini	Donne
A1	//	//
A2	//	//
A3	//	//
A4	//	//
A5	//	//
B1	//	1
B2	//	//
B3	//	1
B4	2	5
B5	//	2
B6	//	//
B7	1	//
C1	1	2
C2	2	8
C3	1	2
C4	5	2
C5	1	7
D1	2	9
D2	1	4
D3	1	1
D4	//	2
D5	2	3
DIRIGENTI	2	1
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>50</b>

**Posizioni organizzative e alta professionalità:**

SETTORE/AREA	Uomini	Donne	Totale
Dipartimento Servizi Amministrativi e Finanziari	1	2	3
Dipartimento Servizi alla Persona	//	1	1
Dipartimento Servizi al Territorio	2	1	3
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>





**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:**

<b>Categoria D</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	6	17	23
Posti di ruolo a part-time	//	2	2
<b>Categoria C</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	10	15	25
Posti di ruolo a part-time	//	6	6
<b>Categoria B</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	6	9
Posti di ruolo a part-time	//	3	3
<b>Categoria A</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	//	//	//
Posti di ruolo a part-time	//	//	//

**Art. 1**

**OBIETTIVI DEL PIANO**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di PIOSSASCO intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Art. 2**

**OBIETTIVO 1**

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

Il Comune si impegna ad evitare 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.

Con Deliberazione di G.C. n. 140 del 20/09/2012 è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha sostituito ed unificato in un unico organismo le competenze e le funzioni che la legge ed i contratti collettivi hanno attribuito ai comitati per le pari opportunità ed ai comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

#### Art. 3

### **OBIETTIVO 2**

#### **Ambito di azione: assunzioni**

Il Comune procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77, n. 125/91 e D. Lgs. n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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, la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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. 4

### **OBIETTIVO 2**

#### **Ambito di azione: assegnazione del posto**

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

#### Art. 5

### **OBIETTIVO 3**

#### **Ambito di azione: formazione**

Il Comune dovrà tenere conto 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.

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.



Il Comune si impegna a favorire la partecipazione dei dipendenti comunali a convegni e congressi sulle pari opportunità ed eventualmente ad inserire nel piano di formazione un modulo sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

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. 6**

**OBIETTIVO 4**

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

Particolari necessità di tipo familiare o personale dovranno essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il Comune 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.

**Art. 7**

**OBIETTIVO 5**

**Ambito di azione: informazione e comunicazione**

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.).

Il Comune si impegna a diffondere internamente le informazioni ed i 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).

**Art. 8**

**DURATA DEL PIANO – VERIFICA DELL'ATTUAZIONE**

Il presente piano ha durata triennale (2012/2014).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato ed efficace aggiornamento.

Se il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - istituito con Delibera di G.C. n. 140 del 20/09/2012 – lo riterrà necessario potrà fare delle proposte di modifica al presente Piano di Azioni Positive anche in corso di vigenza dello stesso.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet e ne viene data copia a tutti i/le dipendenti.

PARERI E ATTESTAZIONI AI SENSI DEL T.U.E.L. (D.lgs 18.8.2000 n. 267)

Regolarità tecnica (art. 49 comma 1) ferme

Il Responsabile del servizio Renzo Vignolo

Regolarità contabile (art. 49 comma 1) \_\_\_\_\_

Il Responsabile di ragioneria \_\_\_\_\_

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (art. 151 - comma 4)

Il Responsabile del servizio finanziario \_\_\_\_\_

Del che si è redatto il presente verbale

IL SINDACO/PRESIDENTE  
**ROBERTA MARIA AVOLA FARACI**

[Signature]



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

[Signature]

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune (art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69 e art. 2, comma 5, Legge 26.02.2010 n. 25) per quindici giorni consecutivi (art. 124 - comma 1 T.U.E.L. D.Lgs 267/2000 e s.m.i.) con decorrenza dal 31 OTT. 2012

Piossasco, li 30 OTT. 2012

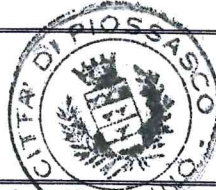


IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

[Signature]

Comunicato ai Revisori - Capigruppo - Prefetto 31 OTT. 2012 Prot. n. \_\_\_\_\_

Dichiarata immediatamente eseguibile  
ai sensi dell'art. 134 - comma 4 T.U.E.L.  
D.Lgs 267/2000



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

[Signature]

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

IL RESPONSABILE SERVIZIO  
IL SEGRETARIO GENERALE

Piossasco, li \_\_\_\_\_

**DIVENUTA ESECUTIVA in data 12 NOV. 2012**

- Per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. 267/2000)

Piossasco, li 13 NOV. 2012



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

[Signature]