



CITTÀ DI VENARIA REALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Verbale N. 26 del 09/02/2021

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023  
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11/04/2006, N. 198.**

L'anno duemilaventuno, addì nove, del mese di Febbraio, ore 17:30, in Venaria Reale, nel Palazzo Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Al momento dell'assunzione di questa deliberazione sono presenti:

P	A	Cognome e nome dei componenti	Funzione
Presente		GIULIVI FABIO	Sindaco
Presente		CERRINI GIANPAOLO	Vice Sindaco
Presente		DI BELLA GIUSEPPE	Assessore
Presente		TINOZZI LUIGI	Assessore
Presente		SANTOLIN MARTA BARBARA	Assessore
Presente		MARCHESE PALMINA ANTONELLA	Assessore
Presente		SCAVONE MARCO	Assessore
Presente		FEDERICO MONICA	Assessore

Assiste alla seduta il Segretario Generale Nicoletta Blencio

Assume la presidenza il Sindaco Fabio Giulivi

Il quale riconosciuta la validità dell'adunanza, invita la Giunta Comunale a deliberare in merito all'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

- Sentita la relazione del Sindaco dott. F. GIULIVI;
- Richiamato il Decreto Legislativo 11/04/2006, n. 198. recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” ed in particolare l’art. 48, il quale prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Considerato che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – ai sensi del quale “Le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- Vista la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero delle Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazioni, congiuntamente con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;
- Precisato che l’adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;
- Presa visione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;
- Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

### Visti:

i pareri favorevoli espressi ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, in merito alla regolarità tecnica e contabile, dai Dirigenti dei Settori competenti;  
il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;  
il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;  
il D.Lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

- Con votazione unanime espressa nelle forme di rito;

## DELIBERA

1) Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

2) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3) Di trasmettere il presente atto alla Consigliera di parità territorialmente competente;

4) Di dare mandato al Segretario Generale - Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali e alla RSU;

5) Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

- Successivamente, con voti unanimi;

### DELIBERA

- Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 stante l'urgenza di provvedere in merito.

- Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Fabio Giulivi

IL SEGRETARIO GENERALE  
Nicoletta Blencio



CITTÀ DI VENARIA REALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

## **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

**TIPO ATTO:** PROPOSTA DI GIUNTA

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023  
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11/04/2006, N. 198.

Ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D.Lgs 267/2000, si esprime **parere favorevole** di regolarità tecnica relativamente alla proposta di delibera n° 27 del **03/02/2021**

Data 03/02/2021

Il Dirigente del Settore  
Nicoletta Blencio / INFOCERT SPA



CITTÀ DI VENARIA REALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

**SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO**

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

**TIPO ATTO:** PROPOSTA DI GIUNTA

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023  
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11/04/2006, N. 198.

*Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D.Lgs 267/2000, si esprime **parere non rilevante** di regolarità contabile relativamente alla proposta di deliberazione n° 27 del 03/02/2021*

*Non Comporta Oneri*

*Data 04/02/2021*

*Il Responsabile del Servizio Finanziario  
GERARDO ROBALDO / ArubaPEC S.p.A.*



CITTÀ DI VENARIA REALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N° 26 del 09/02/2021**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11/04/2006, N. 198.**

### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

---

**Il sottoscritto Nicoletta Blencio / INFOCERT SPA in qualità di Il Segretario Generale, visti gli atti di ufficio**

#### ATTESTA

- Che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio On-Line del Comune il 15/02/2021, ove è rimasta in pubblicazione 15 giorni consecutivi ai sensi all'art.124 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;
- ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 è divenuta esecutiva il 09/02/2021, Ovvero Resa Immediatamente Esequibile.

Venaria Reale, lì 04/03/2021

Il Segretario Generale  
Nicoletta Blencio / INFOCERT SPA

---



**CITTÀ DI VENARIA REALE**  
*CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO*

**PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE  
PARI OPPORTUNITÀ  
TRIENNIO 2021-2023**

## **Premessa**

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 *“...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”*.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Venaria Reale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

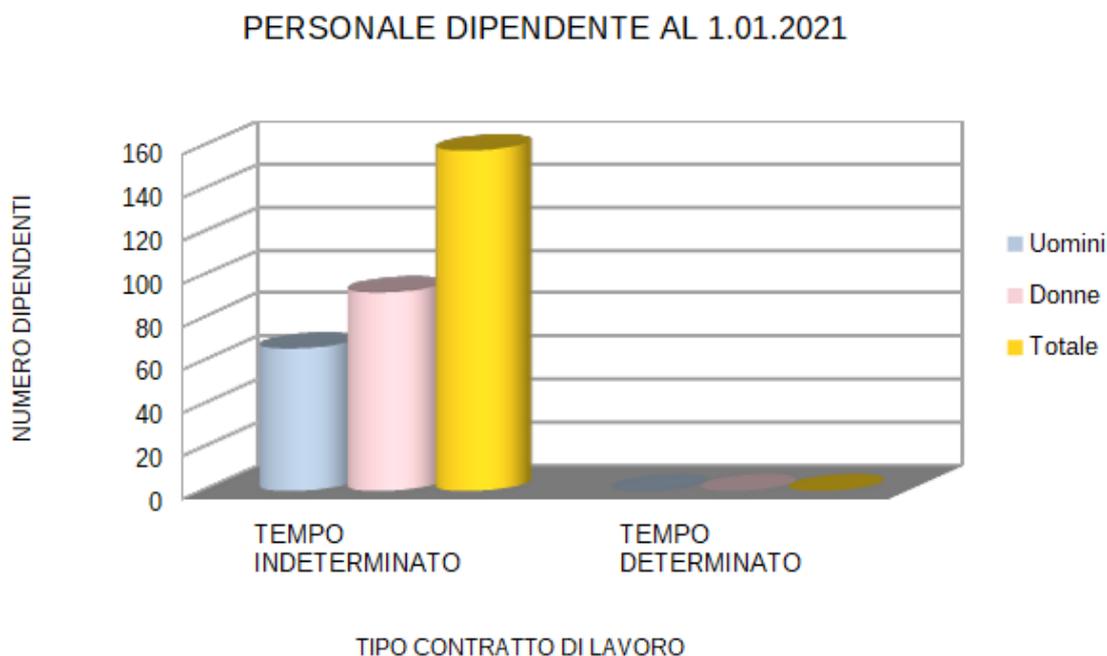
- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione (al 1.01.2021) del personale dipendente in servizio il Comune di Venaria Reale presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

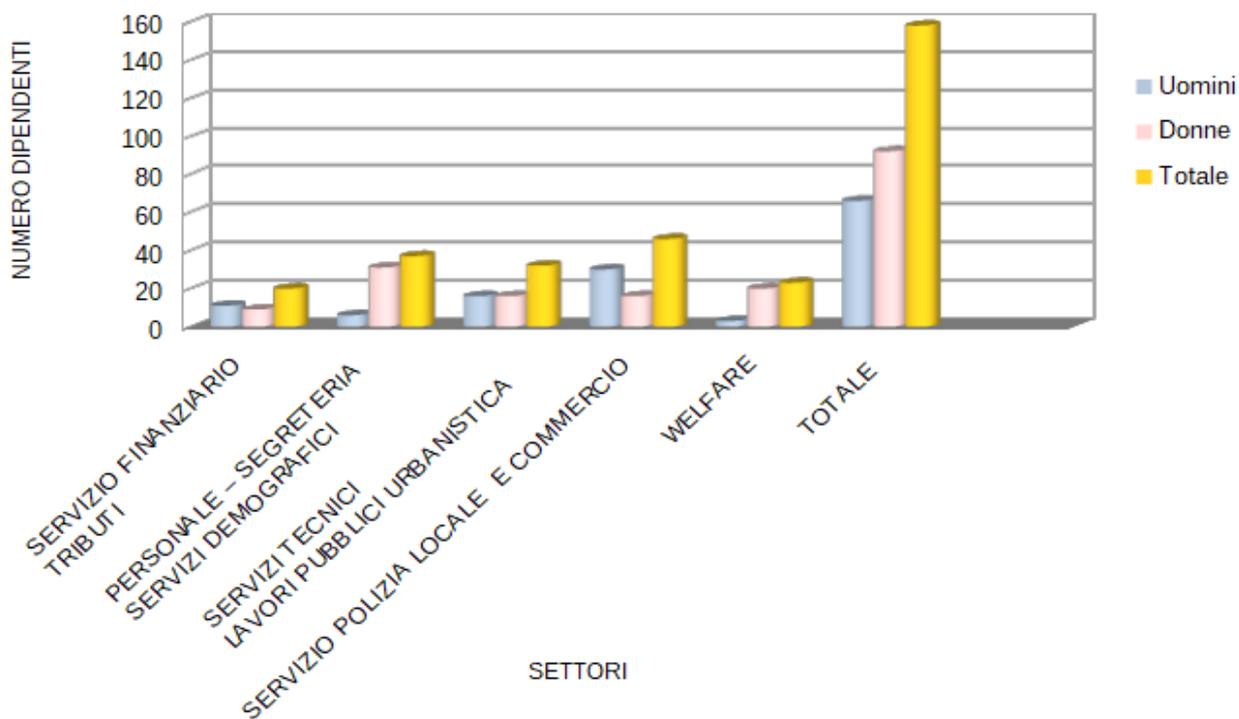
<b>Personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato aggiornato al 1.01.2021</b>		
<b>Dipendenti</b>	<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>TEMPO DETERMINATO</b>
Uomini	66	0
Donne	92	0
<b>Totale</b>	<b>158</b>	<b>0</b>



Così suddiviso per ambiti:

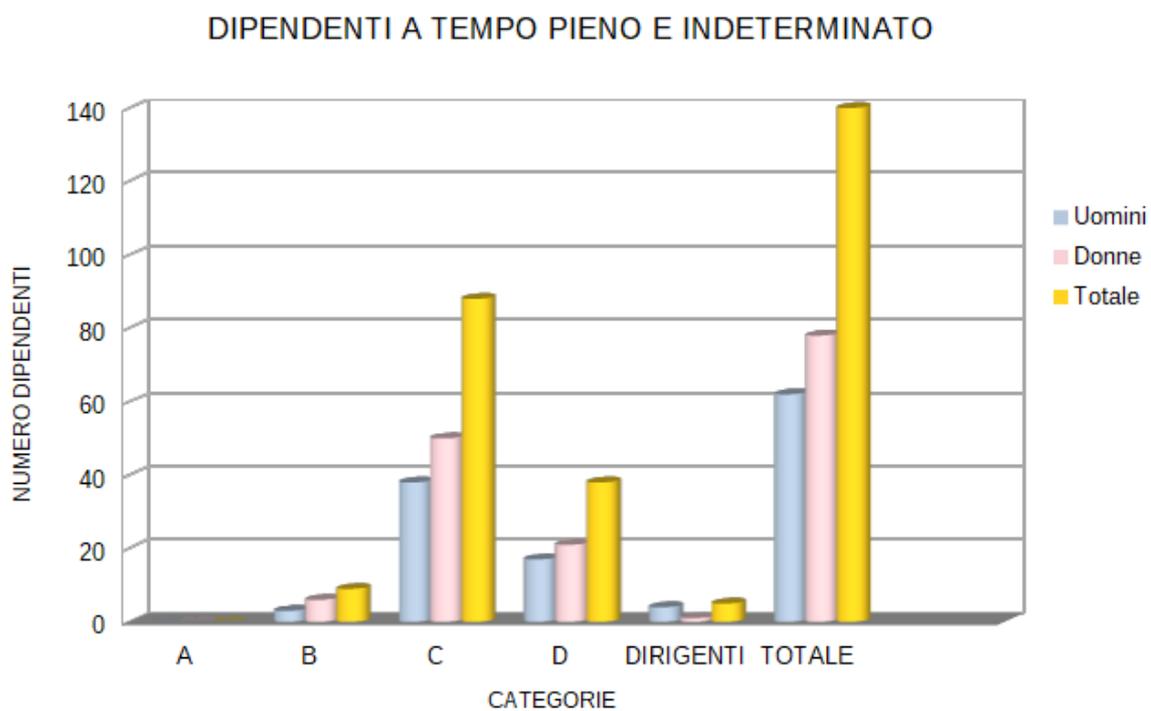
Lavoratori	SERVIZIO FINANZIARIO TRIBUTI	PERSONALE – SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZI TECNICI LAVORI PUBBLICI URBANISTICA	SERVIZIO POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	WELFARE	TOTALE
Uomini	11	6	16	30	3	66
Donne	9	31	16	16	20	92
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>158</b>

PERSONALE SUDDIVISO PER SETTORI



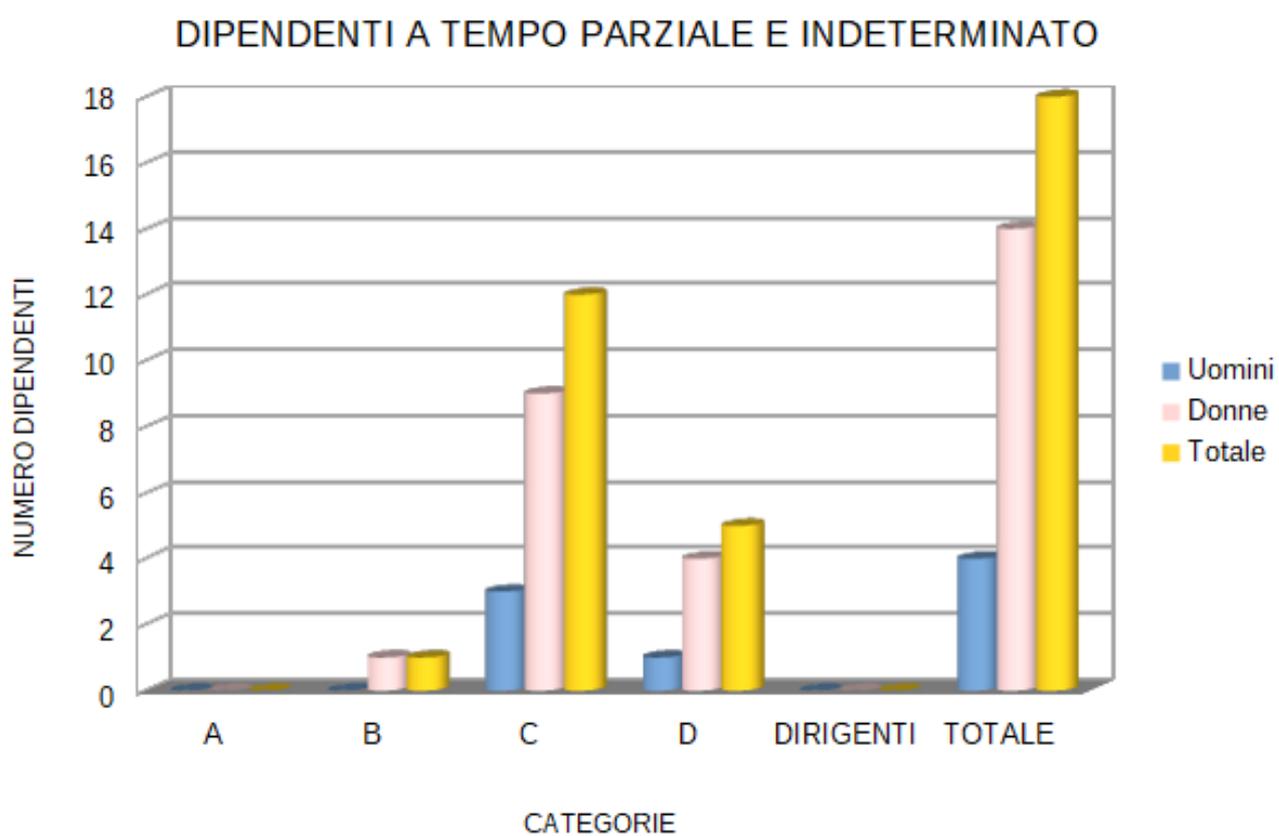
*Dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, suddivisi per categorie*

<b>Dipendenti</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>DIRIGENTI</b>	<b>TOTALE</b>
Uomini	0	3	38	17	4	62
Donne	0	6	50	21	1	78
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>88</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>140</b>



*Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato suddivisi per categorie*

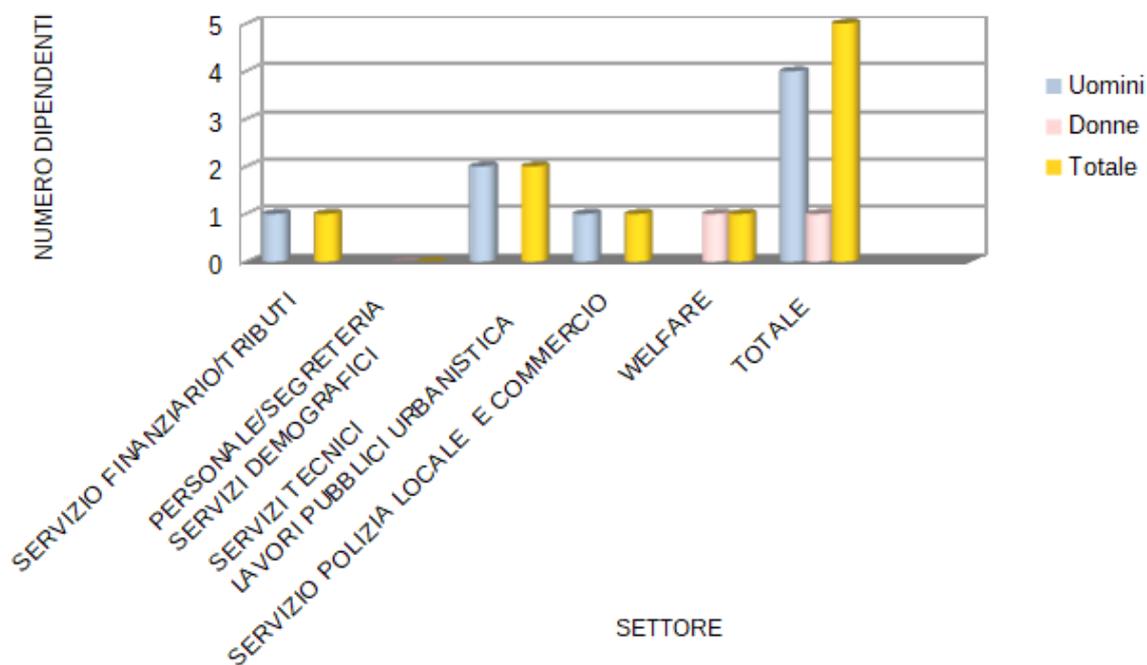
Dipendenti	A	B	C	D	DIRIGENTI	TOTALE
Uomini	0	0	3	1	0	4
Donne	0	1	9	4	0	14
Totale	0	1	12	5	0	18



Personale incaricato di una responsabilità di un Settore (DIRIGENTI)

Lavoratori	SERVIZIO FINANZIARIO/ TRIBUTI	PERSONALE/ SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZI TECNICI LAVORI PUBBLICI URBANISTICA	SERVIZIO POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	WELFARE	TOTALE
Uomini	1	0	2	1	0	4
Donne	0	0	0	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

PERSONALE DIRIGENTE



## Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2021-2023

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Ambiente di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Il Comune di Venaria Reale si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;</li><li>- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;</li><li>- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;</li><li>- Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.</li></ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Formazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;</li><li>- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).</li></ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Orari di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);</li> <li>- Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.</li> </ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
<u>Obiettivo:</u>	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.</li> </ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Informazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale.</li> <li>- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.</li> <li>- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.</li> </ul>

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

## **Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Venaria Reale, sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.