



# COMUNE DI BRICHERASIO

CITTA' METROPOLITANA TORINO

C.A.P. 10060 - TEL. (0121) 59.105 - FAX (0121) 59.80.42

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.117

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2019-2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".**

L'anno DUEMILADICIANNOVE addì SEDICI del mese di SETTEMBRE alle ore 17:15 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BALLARI Simone - Sindaco	Sì
2. MERLO Ilario - Vice Sindaco	Sì
3. FALCO Fabrizio - Assessore	Giust.
4. LISTINO Federica - Assessore	Sì
5. TROMBOTTO Adriana - Assessore	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Sig. FERRARA dott.ssa Alessandra  
Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza. dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- 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”, ritenuta da più fonti la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale;
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- il piano triennale delle azioni positive è previsto dall’art. 48 del Dlgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- 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.

CONSIDERATO che la strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;

VISTO che il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, all'art. 48, prevede che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, 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 gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis....,

CONSIDERATO che l'articolo 48 del Dlgs 198/2006 recepisce le conclusioni della giurisprudenza che aveva classificato l'articolo 51, comma 1, della Costituzione norma immediatamente precettiva e inderogabile (deliberazione Corte dei conti Veneto 531/2015);

VISTO che il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art.6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- valorizzazione ed ascolto delle persone
- attenzione ai flussi informativi
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- operatività e chiarezza dei ruoli
- equità nelle regole e nei giudizi

VISTO l'art. 21 della Legge 183/2010 che ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art.7 prevedendo che "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» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

CONSIDERATO che in quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";

VISTO che con la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 "Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.";

CONSIDERATO che non sono pervenute espresse proposte di modifica o integrazione del Piano approvato;

Precisato che:

- aver approvato il Piano triennale delle azioni positive (art.48, comma 1, del d. l.gs n.198/2006 e art.6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001) costituisce condicio sine qua non per garantire la legittimità delle assunzioni di personale (anche per mobilità) e la sua predisposizione non può essere effettuata successivamente sostenendo di avere comunque salvaguardato i principi che tale documento mira a tutelare (Corte dei Conti, sezione Veneto, deliberazione n. 531/2015);
- secondo costante giurisprudenza contabile (cfr. C.d.C. Sezione regionale controllo Piemonte, 13 marzo 2015, n. 33 e Sezione regionale controllo Liguria 21 dicembre 2016, n. 102), la

mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità, imposto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), deve comunque essere rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, in quanto costituisce uno strumento altamente rilevante nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di tutela delle donne nei luoghi di lavoro;

RIBADITO che il piano triennale, la cui adozione costituisce adempimento ad un obbligo di legge, si pone come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

VISTA la Deliberazione di G.C. n.24 del 27/02/2017 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2017-2019;

VISTA la Deliberazione di C.C. n. 35 del 17/09/2018 avente come oggetto "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) - esame ed approvazione del Regolamento di istituzione e della convenzione per la gestione in forma associata – gestione associata fra l'unione montana del pinerolese ed i comuni membri dell'unione interessati" con la quale il Comune di Bricherasio ha aderito alla convenzione per la gestione associata del Comitato Unico di Garanzia con l'Unione Montana del Pinerolese;

CONSIDERATO che in seguito all'atto sopra indicato l'Ente ha proceduto allo scioglimento del Comitato Unico di Garanzia Comunale;

VISTO il Decreto di nomina del C.U.G. da parte dell'Unione Montana del Pinerolese n. 1/2019 del 09/09/2019, con la quale sono stati individuati i soggetti sotto riportati quali componenti del Comitato:

- Adriana Sadone – Sindaco del Comune di San Secondo di Pinerolo – Presidente – Rappresentante delle Amministrazioni
- Anna Balangero – Sindaco del Comune di San Pietro Val Lemina – Componente supplente del Rappresentante delle Amministrazioni
- Giovanni Paolo Malinconico - Componente designato dalla O.S. FP CGIL
- Marco Marzotto – Componente supplente designato dalla O.S. FP CGIL

RITENUTO opportuno approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive che avrà durata triennale;

ACQUISITO il parere favorevole del C.U.G. del 12.09.2019 acclarato al Ns. prot. al n. 9896 del 13.09.2019;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole formulato ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e smi sulla proposta di deliberazione in esame dal Responsabile del Servizio;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi ed accertati nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

per le motivazioni indicate in premessa,

- Di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive (2020-2022);
- Di dare atto che della adozione del presente Piano verrà data informazione alle OO.SS (R.S.U.) ai sensi del C.C.N.L. 28.05.2018 e alla Consigliera per le Pari Opportunità della Città Metropolitana di Torino;

- Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- Di rendere noto che, 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 ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.

Inoltre,  
considerato che occorre provvedere a breve all’approvazione ad atti obbligatori  
con separata unanime votazione FAVOREVOLE

### **DELIBERA**

di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 del T.U. n. 267/2000

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
Firmato digitalmente  
F.to: BALLARI Simone

---

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Firmato digitalmente  
F.to: FERRARA dott.ssa Alessandra

---

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Lì, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE