



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI  
Città Metropolitana di Torino

## **PIANO AZIONI POSITIVE**

**Triennio 2026 - 2028**

(Art. 48 D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 e s.m.i.)



# COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

## **1. Relazione introduttiva**

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

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 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”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la 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”, richiamando la direttiva del parlamento e del consiglio europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Luserna San Giovanni armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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

Il Piano si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

1. proseguire nelle iniziative, che, di fatto, sono state intraprese ed attuate con particolare riferimento a quelle previste nel P.A.P. approvato con D.G.C. n. 5 del 20/01/2021;
2. prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale del Comune.



# COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

## 2. Analisi della situazione

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Luserna San Giovanni negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati, aggiornati al **31/12/2025** dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria Funzionari EQ.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tabella 1. Situazione attuale personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

<b>Categoria</b>	<b>Operatori</b>	<b>Operatori esperti</b>	<b>Istruttori</b>	<b>Funzionari E.Q.</b>	<b>Totali</b>
posti di ruolo a tempo pieno	0	3	17	5	25
posti di ruolo a tempo parziale	2	0	2	0	4

Tabella 2. Suddivisione per genere

<b>Categoria</b>	<b>Operatori</b>		<b>Operatori esperti</b>		<b>Istruttori</b>		<b>Funzionari E.Q.</b>		<b>Totali</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>
posti di ruolo a tempo pieno	0	0	3	0	5	12	4	1	12	13
posti di ruolo a tempo parziale	1	1	0	0	0	2	0	0	1	3



# COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Tabella 3.	Dipendenti nominati “responsabili di area e servizio” ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000
------------	---

Funzionari	Uomini	Donne
	3	1

Media indennità posizione attribuite	Uomini	Donne	Totale
	14.633,33	13.600,00	14.375,00

L’unico dirigente presente è il segretario comunale (donna), in convenzione con altri due comuni, cui sono state conferite anche le funzioni di responsabile vicario di area e di servizio con funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000.

Tabella 4.	Forme di lavoro flessibile e/o atipiche
------------	---

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	2	2
Co.Co.Co.	0	0	0
Co.Co.Pro	0	0	0
Totale	0	0	0

### 3. Obiettivi

Il presente piano si pone sei obiettivi:

<b>Obiettivo 1</b>	Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
<b>Obiettivo 2</b>	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
<b>Obiettivo 3</b>	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
<b>Obiettivo 4</b>	Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.



# COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

<b>Obiettivo 5</b>	Garantire equità retributiva e valutativa.
<b>Obiettivo 6</b>	Tutelare la rappresentanza.
<b>Obiettivo 7</b>	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## 4. Azioni

Per il triennio 2026-2028 si prevedono le seguenti azioni positive:

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Prevenire 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. Confermare il C.U.G. in forma associata.

### **Ambito di azione: reclutamento (OBIETTIVO 2)**

1. Redigere bandi di concorso/progressione/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Individuare, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari profili professionali, di requisiti e prove concorsuali che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Evitare che il ruolo dell'uomo e della donna nella famiglia costituisca un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale e adottare, ove possibile, modalità organizzative atte a favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
2. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da congedo parentale o a assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari tramite la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Applicare puntualmente la vigente normativa in materia di congedi parentali informando le lavoratrici e i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.
2. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di specifiche e speciali situazioni di disabili, anziani e minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orario rispetto a



# COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

quelle già esistenti per periodi di tempo limitati.

3. Inviare, su richiesta, la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o in congedo di paternità o in assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

## **Ambito di azione: equità (OBIETTIVO 5)**

1. Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità e individuare possibili ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità.
2. Non prevedere in sede di valutazione delle prestazioni e dei risultati criteri riferiti alla disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali.

## **Ambito di azione: rappresentanza (OBIETTIVO 6)**

1. Assicurare, anche tramite modifica o integrazione delle disposizioni regolamentari dell'ente, nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.
2. Assicurare, anche tramite modifica o integrazione delle disposizioni regolamentari dell'ente, negli organismi collegiali previsti da norme statutarie o regolamentari (nuclei di valutazione- commissioni per il controllo di gestione) la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.
3. Assicurare in sede di designazioni di competenza dell'ente l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto di ciascun genere nelle proposte di nomina.

## **Ambito di azione: informazione (OBIETTIVO 7)**

1. Raccogliere e condividere 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. Diffondere all'interno informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente.