

COPIA



CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

COMUNE DI MONTALTO DORA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 76**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2020 - 2022 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)**

L'anno **duemilaventi** addì **venti** del mese di **agosto** alle ore 16:30 nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

		Presente	Assente
Galletto Renzo	Sindaco	Si	
Marchesini Domenico	Assessore	Si	
Baldi Sara	Assessore		Si
Gaido Alberto	Assessore		Si
Franco Nella	Assessore	Si	

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dr.ssa Raffaella Di Iorio.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione di seguito allegata;

RITENUTA essa meritevole di approvazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili di Servizio in merito alla regolarità tecnica e contabile:

- In merito alla regolarità tecnica, il Responsabile del Servizio interessato ha espresso parere Favorevole;
- In merito alla regolarità contabile, il Responsabile del Servizio Finanziario ha espresso parere Favorevole;

ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. num. 267 del 18.08.2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. num. 174 del 10.10.2012, convertito con modificazioni nella Legge num. 213 del 07.12.2012;

Con voti unanimi espressi in modo palese

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione che viene di seguito allegata.

ATTESA l'urgenza di quanto sopra deliberato, la Giunta Comunale, con voti unanimi e favorevoli, dichiara la presente deliberazione IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo num. 267 del 18.08.2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 49 DEL 17/08/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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”*, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”*;

Richiamato l'art. 48 del predetto D.lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 *mobbing*;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Considerato che le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

Rilevato inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la *performance* dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Atteso che:

- il Comune di Montalto Dora, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Considerato che:

- con propria deliberazione n. 10 in data 30.01.2020, è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021";

- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo “Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022”, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2020 - 2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “*Adozioni e finalità delle azioni positive*”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

Visto il D.lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2020 - 2022, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità;

* * * * *

Il sottoscritto responsabile del Servizio propone che la Giunta Comunale approvi la proposta di deliberazione sopra esposta.

Montalto Dora, 17/08/2020

Il Responsabile del Servizio Finanza Personale e Tributi
f.to Rag. Andrea Giovanni Osella

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo num.267 del 18.08.2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. num. 174 del 10.10.2012, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarita' tecnica.

Montalto Dora, 17/08/2020

Il Responsabile del
Servizio Finanza Personale e Tributi
f.to OSELLA ANDREA GIOVANNI

* * * * *

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo num.267 del 18.08.2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. num. 174 del 10.10.2012, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarita' contabile.

Montalto Dora, 17/08/2020

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to OSELLA ANDREA GIOVANNI

Letto e sottoscritto:

IL SINDACO
f.to Renzo Galletto

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dr.ssa Raffaella Di Iorio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal

Montalto Dora,

Il Segretario Comunale
f.to dr.ssa Raffaella Di Iorio

REP. N° (n° di pubblicazione all'albo)

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Comunale

Il Segretario Comunale
dr.ssa Raffaella Di Iorio

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione é stata trasmessa in elenco, con lettera n. prot. _____ in data _____ ai signori capigruppo consiliari cosí come prescritto dall'art.125 del decreto legislativo n. 267/2000.
- che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il giorno
 - ☐ perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4° del decr. Lg.vo n. 267/2000);
 - ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo (Art. 134, comma 3° del decreto legislativo n. 267/2000)

Dalla Residenza Comunale

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dr.ssa Raffaella Di Iorio

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MONTALTO DORA
PER IL TRIENNIO 2020 - 2022

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Nell'ottica di evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2020 - 2022 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire - in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate - di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE	1	-	1	5	2	-	9
UOMINI	-	-	1	2	1	-	4
TOTALE	1	-	2	7	3	-	13

di cui Responsabili di servizio:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE	1	-	-	-	2	-	3
UOMINI	-	-	-	-	1	-	1
TOTALE	1	-	-	-	3	-	4

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Città Metropolitana di Torino e alla Consiglieria provinciale di parità.