



COMUNE DI PECETTO TORINESE
CAP 10020 – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n.3
Tel. 0118609218/9 - Fax 0118609073
sito www.comune.pecetto.to.it - mail: info@comune.pecetto.to.it
Pec: info@pec.comune.pecetto.to.it
Partita IVA 02085860019 – C.F. 90002610013

VERBALE N. 1
DELLA RIUNIONE DEL CUG
DEL 30.1.2017

Il giorno 30 gennaio 2017, alle ore 14,00, in una sala del palazzo comunale, si è riunito, su convocazione del Presidente prot. 0000511 del 19.1.2017, pubblicata all'albo pretorio con n. 38 del 19.1.2017, il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – C.U.G., nella composizione prevista dal provvedimento di nomina del Segretario Comunale, prot. 0001683 dell'1.3.2016.

Alla riunione sono presenti:

Dott. Bernardo Caccherano Presidente effettivo

D.ssa Lorella Longo Membro effettivo e segretario verbalizzante

Rosa Bonina Membro effettivo (per le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione Comunale)

Il Presidente apre la seduta e passa all'esame dei punti all'ordine del giorno

1) APPROVAZIONE VERBALE N. 1/2016

Il Comitato approva il verbale

2) RELAZIONE ANNUALE

Il componenti del Comitato si confrontano sui contenuti da inserire nella relazione in vista della scadenza del 30 marzo, prevista dall'art. 10 del regolamento, per la sua presentazione al Sindaco ed al Segretario Comunale con riferimento alla situazione del personale riferita all'anno precedente. Tale relazione è di rilevante interesse anche ai fini della compilazione del *"Format pari opportunità per*

l'anno 2017 – anno 2016”, in attuazione della Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni*”, da effettuarsi entro il 20 febbraio 2017.

Va precisato che, al momento, sull’home-page del sito <http://www.magellanopa.it/parioportunita/> è ancora pubblicata la notizia che il termine per la presentazione della Relazione 2016 (annualità 2015) è momentaneamente sospeso, in attesa della revisione del format da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento delle Pari Opportunità.

Nonostante tale sospensione dei termini per l’invio, valevole di conseguenza anche per l’anno successivo, si segnala che la rilevazione per l’anno 2017 è comunque attiva; si ritiene opportuno, pertanto, di procedere con la compilazione dei dati entro i termini previsti, fatte salve le eventuali successive modifiche.

L’invio del format dovrà essere accompagnato da una lettera di trasmissione a firma congiunta del/della responsabile del personale e del/della presidente del C.U.G.; in mancanza della doppia sottoscrizione, l’amministrazione verrà ritenuta inadempiente rispetto all’invio del format.

La relazione viene approvata come da testo allegato A.

3) BOZZA PIANO AZIONI POSITIVE 2017-2019

A seguito di precedenti contatti informali, si è addivenuti alla predisposizione di una bozza di piano azioni positive per il triennio 2017-2019, da porre in approvazione nella prima riunione utile della Giunta Comunale. Dopo ampia discussione, il Comitato ne approva il testo definitivo come da allegato B.

4) VARIE ED EVENTUALI

In relazione al piano di azioni positive 2014-2016, si prende atto dell’avvenuta divulgazione in modo capillare dell’attivazione della posta elettronica dedicata cug@comune.pecetto.to.it, alla quale, peraltro, non sono pervenute istanze o segnalazioni. Tuttavia la stessa costituisce un canale di comunicazione efficace ed imprescindibile rispetto agli uffici della Consigliera di Parità della Regione Piemonte e di quella della Città Metropolitana. A questo proposito, risulta in fase di progettazione, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e della Consigliera di Parità Regionale del Piemonte, la giornata “*Forum dei CUG*”, alla quale almeno uno dei componenti del CUG di Pecetto Torinese è opportuno che partecipi, al fine di conoscere e condividere buone prassi ed iniziative di interesse al fine di potenziare l’azione del comitato stesso.

Con riferimento alla formazione, si dà atto dell'adesione del Comune, per la seconda annualità, al progetto Valore PA, promosso dall'INPS, che consentirà ad alcuni dipendenti comunali di partecipare gratuitamente a corsi di formazione di 40 o 60 ore, su tematiche di rilevante interesse, tenuti dai principali atenei piemontesi.

Si ribadisce la necessità di intensificare la collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), al fine di avviare in modo efficace il percorso per effettuare un'indagine sul benessere organizzativo, come indicato nell'intervento programmatico n. 4 della bozza di piano azioni positive 2017-2019.

La seduta si conclude alle ore 14.45.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Dott. Bernardo Caccherano

IL COMPONENTE E SEGRETARIO VERBALIZZANTE

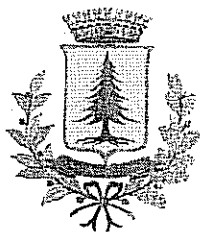
D.ssa Lorella Longo

IL COMPONENTE

Rosa Bonina

ALLEGATI:

- a) Relazione annuale
- b) Proposta piano azioni positive 2017/2019



COMUNE DI PECETTO TORINESE
CAP 10020 – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n.3
Tel. 0118609218/9 - Fax 0118609073
sito www.comune.pecetto.to.it - mail: info@comune.pecetto.to.it
Pec: info@pec.comune.pecetto.to.it
Partita IVA 02085860019 – C.F. 90002610013

**AL SINDACO DEL COMUNE
DI PECETTO TORINESE**

AL SEGRETARIO COMUNALE

**OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Pecetto Torinese.
Relazione all'Amministrazione sull'attività svolta nell'anno 2016.**

In recepimento dei principi comunitari in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*, l'art. 21 della Legge 183 del 4.11.2010 ha previsto la costituzione, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia.

I suoi compiti sono di carattere propositivo, consultivo e di verifica nonché di collaborazione con altri Organismi deputati per materie di competenza del CUG (Datore di Lavoro, Organizzazioni Sindacali, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione etc.).

Nel corso dell'anno 2012, il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito nel Comune di Pecetto Torinese con atto del Segretario Comunale in data 24.4.2012 ed è stato disciplinato con regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 17.2.2012.

Negli anni successivi il Comitato ha avviato la propria attività svolgendo un ruolo consultivo o propositivo con riferimento alla predisposizione ed attuazione del Piano Azioni Positive, al codice di comportamento per il personale comunale ed alla creazione di una specifica sezione del Comitato sul sito web istituzionale, in "Amministrazione Trasparente – Personale – Comitato Unico di Garanzia", e di una casella di posta elettronica dedicata, a cui inviare richieste e segnalazioni.

Con provvedimento del Segretario Generale prot. 0001683 dell'1.3.2016, ai sensi dell'art. 5 del regolamento, che prevede la durata in carica del Comitato per un quadriennio, con possibilità di rinnovo per una sola volta, è stato disposto il suo rinnovo fino al 31 marzo 2020, nella seguente composizione:

Per l'Amministrazione Comunale:

Presidente effettivo	Dott. Bernardo Caccherano
Presidente supplente	Comandante Cosimo Calò
Membro effettivo	D.ssa Lorella Longo
Membro supplente	Arch. Monica Camino

Per le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione Comunale:

Membro effettivo Rosa Bonina

Membro supplente Lucia Somma

Nel corso dell'anno 2016, nell'ambito dell'attuazione del vigente Piano Azioni Positive, l'attività del rinnovato Comitato si è concentrata sui seguenti obiettivi:

- sensibilizzazione ed informazione sulle tematiche di competenza, con l'aggiornamento dell'apposito spazio sul sito web comunale, contenente i seguenti documenti: regolamento, atto di nomina, piano azioni positive 2011-2013 e 2014-2016, verbali del Comitato e relazioni annuali;
- promozione della presenza di ambo i sessi ai corsi di formazione, in particolare modo attraverso il Progetto Valore PA, finanziato dall'INPS, che ha coinvolto 9 dipendenti comunali (3 uomini e 6 donne) in corsi di formazione di 40 o 60 ore, su tematiche di rilevante interesse, tenuti dai principali atenei piemontesi;
- attenzione alla conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e utilizzo dei congedi parentali;
- garanzia, nelle Commissioni di concorso e selezione, della presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- diffusione della conoscenza da parte di tutto il personale, con specifica comunicazione, della casella di posta elettronica dedicata, alla quale non sono pervenute, nel corso dell'anno, richieste e segnalazioni ma che costituisce un canale di comunicazione efficace ed imprescindibile rispetto agli uffici della Consiglieria di Parità della Regione Piemonte e di quella della Città Metropolitana.

La situazione del personale comunale, alla data del 31/12/2016 è esposta nella tabella di seguito riportata:

AREA GESTIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa	1	6	7
Area Finanziaria	0	5	5
Area Tecnica Lavori Pubblici e Manutenzioni	3	1	4
Area Tecnica Edilizia, Urbanistica ed Ambiente	1	1	2
Area Vigilanza	5	2	7
TOTALE	10	15	25

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	3	2	5
C	5	10	15
B	2	3	5
TOTALE PERSONALE	10	15	25

A cui va aggiunto il Segretario Generale, di sesso femminile.

Al fine di agevolare la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, si evidenzia, inoltre, che, oltre al Segretario, sono presenti n. 6 dipendenti donne con orario a tempo parziale, di cui 4 di categoria C e 2 di categoria B.

Nel corso del periodo di riferimento, non sono state segnalate problematiche relative all'accesso al lavoro, né alcuna forma di discriminazione - diretta ed indiretta - legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla confessione religiosa, alla disabilità e alla lingua.

Distinti saluti.

**IL PRESIDENTE DEL COMITATO
IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO
Dott. Bernardo Caccherano**

H:\DI\personale\CUG\RELAZIONE2016.DOC



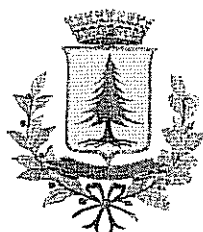
United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



Man and
Biosphere
Reserve



CollinaPo



COMUNE DI PECETTO TORINESE
CAP 10020 – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n.3
Tel. 0118609218/9 - Fax 0118609073
sito www.comune.pecetto.to.it - mail: info@comune.pecetto.to.it
Pec: info@pec.comune.pecetto.to.it
Partita IVA 02085860019 – C.F. 90002610013

PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2017/2018/2019

art. 48 D. Lgs 198/06

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 195/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive, con lo scopo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019.

Con il presente documento, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in ambito familiare, con particolare riferimento:

- alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro, in modo da consentire un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'ambito del lavoro, di miglioramento della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e di valorizzazione delle risorse umane.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, con i vincoli di bilancio e con le disposizioni normative in tema di progressione di carriera, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e di tutela contro le discriminazioni.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, all'1.1.2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

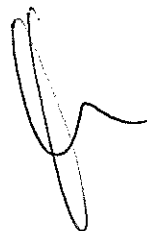
Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	10	3	15
Uomini	3	5	2	10

Il Segretario Comunale è una donna mentre i Responsabili di Servizio, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000, sono 5, di cui 2 donne e 3 uomini.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio tra i sessi, 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 ai due terzi.

Si dà altresì atto che, con i piani dei trienni precedenti, sono stati conseguiti i seguenti risultati, per i quali rimane, comunque, fermo l'impegno anche nel triennio 2017/2018/2019:

- pubblicazione sul sito web del Piano di Azioni Positive e degli atti del Comitato Unico di Garanzia;
- promozione della presenza di ambo i sessi ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di formazione;
- favore per politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (come dimostra la presenza di n. 6 contratti a tempo parziale, di cui n. 2 di categoria B al 50%, n. 1 di categoria C al 50%, n. 1 di categoria C al 70% e n. 2 di categoria C all'83,33%);
- garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- gestione delle politiche delle risorse umane in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne;
- divulgazione del codice disciplinare e del codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o delle molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere, per tutto il personale, di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro e nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.



OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano, in continuità con i piani precedenti, si propone di porre in essere azioni mirate a produrre ulteriori effetti concreti a favore dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare il personale tutto rendendolo più orientato alle pari opportunità.

Gli obiettivi principali che il Piano si pone sono i seguenti:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- 6) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati vengono individuati obiettivi, finalità strategiche, azioni, tempi di realizzazione, soggetti coinvolti, destinatari e risorse finanziarie necessarie per raggiungere gli obiettivi stessi.



1. INTERVENTO PROGRAMMATICO: INFORMAZIONE E DIFFUSIONE CULTURA PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo: Realizzazione di iniziative per informare e sensibilizzare il personale sui temi della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Finalità strategiche: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, anche attraverso un maggior coinvolgimento nelle scelte operate dall'Amministrazione

Azione positiva 1: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite incontri, pubblicazioni sulla bacheca del personale e comunicazioni via mail

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: tutti i dipendenti

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

2. INTERVENTO PROGRAMMATICO: CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare soluzioni individuali che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

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

Azione positiva 1: mantenimento della flessibilità oraria in entrata ed in uscita e, a partire da un'indagine dei bisogni, sperimentazione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze personali, familiari e sociali

Azione positiva 2: implementazione dell'informazione al personale, mediante circolare esplicativa, circa la normativa relativa ai permessi in modo da agevolarne la fruizione per consentire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: a tutti i dipendenti con particolari situazioni familiari e/o personali

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

3. INTERVENTO PROGRAMMATICO: SVILUPPO PROFESSIONALITÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE

Obiettivo: fornire opportunità di sviluppo della professionalità attraverso la formazione, sia al personale maschile, sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti ed i vincoli di bilancio.

Finalità strategica: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti in un ambiente lavorativo stimolante

Azione positiva 1: potenziamento degli interventi formativi senza discriminazione di genere

Azione positiva 2: organizzazione dei percorsi formativi in orari idonei per conciliare esigenze lavorative e familiari

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio - Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: tutti i dipendenti

Risorse finanziarie: nell'ambito degli stanziamenti di bilancio esistenti

4. INTERVENTO PROGRAMMATICO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: in un sistema organizzato ad alta intensità di lavoro intellettuale, le relazioni tra le persone rappresentano una variabile fondamentale e diventa pertanto necessario conoscere il contesto per migliorare la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e per valorizzare le risorse umane.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo positivo, aumentare la motivazione dei collaboratori ed accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori

Azione positiva 1: sperimentazione di un modello di indagine al fine di rilevare le criticità, prendere coscienza delle necessità ed organizzare interventi mirati per valorizzare le persone, migliorare il clima e l'ambiente di lavoro

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale - Ufficio Personale

Destinatari: tutti i dipendenti

RB

h

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2017/2018/2019).

Il piano viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana e viene pubblicato sul sito web istituzionale nella specifica sezione del Comitato Unico di Garanzia, in *"Amministrazione Trasparente – Personale – Comitato Unico di Garanzia"*.

Lo stesso potrà essere implementato o aggiornato in caso di necessità o qualora se ne ravvisasse l'opportunità. A tal fine, nel suo periodo di vigenza saranno raccolti, anche attraverso la casella di posta elettronica dedicata, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla sua scadenza, ad un adeguato aggiornamento.