



Comune di Pecetto Torinese

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 22

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO PER IL TRIENNIO 2014-2016 AI SENSI DEL "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

L'anno **duemilaquattordici** addì **ventisei** del mese di **febbraio** alle ore **diciassette** e minuti **zero** nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PIZZO ADRIANO - Sindaco	No
2. FALCHERO ANNALISA IN BEMPORAD - Vice Sindaco	Sì
3. MIRANTI AGOSTINO - Assessore	No
4. NARETTO LUIGI - Assessore	Sì
5. SAVIO CECILIA - Assessore	Sì
6. RIPA FRANCO - Assessore esterno	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	2

Assiste in qualità di Segretario, la D.SSA DIANA VERNEAU.

Assume la Presidenza la Signora FALCHERO ANNALISA IN BEMPORAD nella sua qualità di Vice Sindaco la quale, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, dà atto che sono stati acquisiti i pareri del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 ed art. 147 bis del D.Lgs 267 del 2000, e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Richiamato l'art. 1, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 165 del 2001, che testualmente recita:

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

....

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Richiamato l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 165 del 2001, che testualmente recita:

1. 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.

Richiamato inoltre l'art. 57 del D. Lgs. 165 del 2001, che pone l'obbligo alle Pubbliche Amministrazioni di adottare misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro, utilizzando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle proprie dipendenti e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

Richiamato il D. Lgs. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", con particolare riguardo all'art. 48, che prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Considerato che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

Dato atto che l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 2006 prevede che, in caso di mancato adempimento, si applica l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che stabilisce che "*Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adempimento, non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*";

Richiamato l'art. 1, comma 1, lettera b) del D. Lgs 5/2010, che ha così sostituito l'art. 1 del D. Lgs. 198 del 2006:

«Art. 1 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E PARITA' DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITA' TRA DONNE E UOMINI, NONCHE' INTEGRAZIONE DELL'OBIETTIVO DELLA PARITA' TRA DONNE E UOMINI IN TUTTE LE POLITICHE E ATTIVITA'.

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

4. *L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.»;*

Richiamato l'art. 19 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 163 del 21.12.2011, con la quale è stato approvato il piano per il triennio 2011-2012-2013;

Ritenuto doversi procedere all'approvazione del piano per il successivo triennio 2014-2015-2016;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 14 del 17.2.2012, con la quale è stato approvato il regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del regolamento, il Comitato predispone il piano delle azioni positive;

Visto il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità per il triennio 2014-2015-2016, come predisposto dal Comitato Unico di Garanzia e ritenuto meritevole di approvazione in quanto rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

Tutto ciò premesso,

L'ASSESSORE COMPETENTE PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- di approvare, per il triennio 2014-2015-2016, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/06 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, allegato alla presente e formante parte integrante e sostanziale della stessa;

- di inviare copia del Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2015-2016 alla Consiglieria Provinciale di Parità.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suddetta proposta di deliberazione;

Richiamato lo Statuto Comunale approvato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 267 del 2000;

Richiamato il vigente regolamento di contabilità;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i pareri favorevoli di regolarità ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis del D. Lgs. 267 del 2000;

Con voti unanimi e favorevoli

D E L I B E R A

- di approvare la suddetta proposta di deliberazione, come trascritta;

- di attribuire alla presente deliberazione, a seguito di successiva votazione, l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267 del 2000.



COMUNE DI PECETTO TORINESE

CAP 10020 - PROVINCIA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n. 3

Tel. 011 8609218/9- Fax 011 8609073

e mail: info@pec.comune.pecetto.to.it - info@comune.pecetto.to.it

Partita IVA 02085860019 - C.F. 90002610013

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014/2015/2016

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, al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2014/2016.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, 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;
- 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 nel lavoro.

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, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, al 31 dicembre 2013, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	10	2	0	14
Uomini	3	5	2	0	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 il piano 2011-2012-2013, sono stati conseguiti i seguenti risultati, per i quali rimane, comunque, fermo l'impegno anche nel triennio seguente:

- pubblicazione sul sito web del Piano di Azioni Positive;
- istituzione del Comitato Pari Opportunità e redazione del relativo regolamento;
- promozione della presenza di ambo i sessi ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione;
- favore per politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (come dimostra la presenza di n. 5 contratti a tempo parziale, di cui n. 1 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 del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o 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.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano 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 prevede sono i seguenti:

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

Per ciascuno degli interventi programmatici vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi stessi.

1. DESCRIZIONE INTERVENTO: 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. Divulgazione del Codice di Comportamento. Aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG per la comunicazione delle iniziative e per la divulgazione dei dati statistici relativi al personale elaborati in ottica di genere. Creazione di una casella di posta elettronica dedicata per il CUG allo scopo di ottenere proposte e segnalazioni

Finalità strategiche: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite pubblicazioni sulla bacheca del personale e comunicazioni via mail attraverso la casella di posta elettronica dedicata.

Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Tempi di realizzazione: annuale

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

Destinatari: tutti i dipendenti e cittadinanza.

Risorse finanziarie: l'azione non necessita di risorse specifiche

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

Obiettivo: Attivazione di iniziative di promozione ed implementazione di misure di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, evitando che il personale coinvolto si trovi in una situazione di svantaggio rispetto alla possibilità di continuare un'attività lavorativa gratificante e remunerata.

Per incrementare l'informazione circa gli istituti contrattuali già previsti in materia di conciliazione dei tempi e flessibilità oraria, si ritiene opportuno promuovere la conoscenza delle diverse forme di flessibilità che possano favorire il benessere lavorativo, anche nei casi di difficoltà familiari o per l'esercizio del diritto allo studio.

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: raccolta delle informazioni riferite ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti. Sulla base dell'indagine conoscitiva, prevedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, in un'ottica di equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste del personale.

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. DESCRIZIONE INTERVENTO: 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: creare un ambiente lavorativo stimolante, attraverso opportuni interventi di formazione, nonché disciplinando e divulgando le modalità di esercizio del diritto allo studio, al fine di accrescere la professionalità del personale e di migliorare la performance dell'Ente

Azione positiva: potenziare gli interventi formativi senza discriminazione di genere

Tempi di realizzazione: nell'arco del triennio

Soggetti ed uffici coinvolti: Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti.

Risorse finanziarie: nell'ambito degli stanziamenti di bilancio esistenti

4. DESCRIZIONE INTERVENTO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: in un sistema organizzato ad alta intensità di lavoro intellettuale, le relazioni informali 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: individuare e sperimentare modelli di indagine al fine di prendere coscienza delle necessità ed organizzare interventi mirati per valorizzare le persone e migliorare la qualità del lavoro

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

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2014/2015/2016).

Il piano è pubblicato sia all'albo pretorio digitale, sia sul sito internet istituzionale.

Nel 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 scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Letto, confermato e sottoscritto
IL VICE SINDACO
F.to FALCHERO ANNALISA IN BEMPORAD

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.SSA DIANA VERNEAU

Sulla proposta di deliberazione sono stati richiesti ed acquisiti i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Il Responsabile	Firma
Parere Contabile	Favorevole	25/02/2014	D.ssa Lorella LONGO	F.to in Originale
Parere Tecnico	Favorevole	25/02/2014	Dr. Bernardo CACCHERANO	F.to in Originale

Visto F.to IL VICE SINDACO	/
Visto F.to L'ASSESSORE COMPETENTE	

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

Pecetto T.se, lì 28/02/2014

Il Segretario Comunale
D.SSA DIANA VERNEAU

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 28/02/2014 con contestuale trasmissione, in elenco, ai Capigruppo consiliari.

Pecetto Torinese, lì 28/02/2014

Il Segretario Comunale
D.SSA DIANA VERNEAU

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 26-feb-2014

- Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000) .

Pecetto Torinese, lì 26-feb-2014

Il Segretario Comunale
F.to D.SSA DIANA VERNEAU