



Comune di FIANO

Città Metropolitana di Torino

Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE n. 130 del 20 dicembre 2019

Oggetto: Esame ed approvazione del "Piano di Azioni Positive" 2020/2022 ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006.

L'anno DUEMILADICIANNOVE addì VENTI del mese di DICEMBRE alle ore diciannove e minuti cinquanta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Presente</i>
1. CASALE Luca - Sindaco	Sì
2. SFORZA Rosaria Rita - Vice Sindaco	Sì
3. GODINO Gilberto - Assessore	Sì
<i>Totale Presenti:</i>	3
<i>Totale Assenti:</i>	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale dr.ssa Stefania VENTULLO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

Assunti agli atti i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi interessati - ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267:

<i>Parere</i>	<i>Esito</i>	<i>Data</i>	<i>Responsabile</i>
REGOLARITA' CONTABILE	Favorevole	19/12/2019	dr.ssa Monica BUSSONE
SG - REGOLARITA' TECNICA	Favorevole	21/11/2019	dr.ssa Stefania VENTULLO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE n. 128 in data 21/11/2019
ad oggetto: ***Esame ed approvazione del "Piano di Azioni Positive" 2020/2022 ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006.***

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Richiamati:

- l'art. 48 del suddetto D. Lgs 198/2006 avente ad oggetto "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) che così recita:

"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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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".

- gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificati ed integrati dall'articolo 21 della legge 4.11.2010 n. 183, che dispongono:

Articolo 1, comma 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";*

Articolo 7, comma 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";*

Articolo 57, comma 1. *Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*

- a) *riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);*

- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;*

Articolo 57, comma 2: *Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.*

Richiamata 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.

Richiamata la propria deliberazione n. 6 del 24.01.2019 con la quale è stato approvato il Piano di azioni Positive per il triennio 2019-2021.

Presa visione del documento "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2020/2022 e ritenuto meritevole di approvazione.

SI PROPONE DI DELIBERARE

Di approvare le considerazioni espresse in narrativa.

Di approvare, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 redatto ai sensi art.48 del Decreto legislativo n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246/2005", nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale.

Di inviare copia del presente atto all'Ufficio Consiglieria Parità presso la Città Metropolitana di Torino.

Di dare atto che del presente Piano sarà data informazione alle OO.SS e RSU ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999.

Di dare atto che il Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza".

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata per l'approvazione

Ad unanimità,

DELIBERA

Approvare la proposta del Ufficio Organizzazione e affari generali n. 128 in data 21/11/2019 soprariportata

Successivamente, stante l'urgenza, con voti unanimi e palesi,

DELIBERA

Di dare alla presente deliberazione immediata eseguibilità a sensi di legge.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Presidente
CASALE Luca

Documento firmato digitalmente

Il Segretario Comunale
dr.ssa Stefania VENTULLO

Documento firmato digitalmente

Copia conforme al documento informatico originale firmato digitalmente

Fiano,

Il Segretario Comunale

RICORSI - Fatti salvi i diversi termini previsti per legge, contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

- Al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla data di compiuta pubblicazione;*
- Al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla data di compiuta pubblicazione*

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(art.7, comma 5, D.Lgs 23/05/00 n. 196)

Punto 1- Obiettivi

Il comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

Punto 2 – Responsabile Piano

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Comunale.

Il responsabile del presente Piano si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) di questo Comune.

Punto 3 – Analisi dati personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Categoria D - D3	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Uomini	3	1	1	-	5
Donne	-	5	-	-	5
Totale	3	6	1	-	10

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d, della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori a due terzi.

Punto 4 - Assunzioni

Non esistono possibilità per un comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici i quali si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'Istituto della mobilità tra Enti, in assenza

di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.I.A.; tra i criteri di tali progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

Punto 5 - Assegnazione del posto

Nella regolamentazione delle procedure di assunzione il Comune applica la vigente normativa in materia ed in particolare il D.Lgs. 165/2001 *“Norme generali sull’Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”* ed i principi desumibili dal D.Lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*

Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per soli uomini o viceversa.

Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalle mobilità all'interno dell'Ente.

Punto 6 - Formazione

Il C.C.I.A. stabilisce le modalità per i piani di formazione annuali riguardanti in linea di massima tutto il personale dipendente.

Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Punto 7 - Condizioni di lavoro

Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. In particolare l’Ente garantisce il rispetto delle *“Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”* di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della

possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

Punto 8 - Ambiente di lavoro

Complessivamente esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro comunale. Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro e allentano le tensioni derivanti da inevitabili attriti che possono naturalmente verificarsi in seguito ad un contatto continuativo per molte ore al giorno.

Pur ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi:

- scherzi volgari
- commenti indecenti sull'aspetto fisico
- richieste di favori sessuali
- molestie sessuali
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore/lavoratrice, sotto forma di discriminazioni

ed altro di questo tipo, il Comune si impegna a far sì si stabilisce che in via riservata le segnalazioni del caso potranno essere fatte direttamente al Segretario Comunale, per i provvedimenti del caso.

Punto 9 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data della sua approvazione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.