

PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2019/2021

PREMESSO che l'art. 7 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, come modificato dalla legge 04.11.2010, n.183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro, improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), costituito ai sensi del novellato art. 57 d.lgs. n. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive; quali *“...[omissis]...misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del d.lgs. n. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità, di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006, diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni, 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 d'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”;

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”*, che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere all'adozione del Piano delle azioni positive, che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale;

VISTI i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, d'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, d'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019-2021, che si allega *sub A)* al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive viene trasmessa alle organizzazioni sindacali provinciali;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L.28 novembre 2005, n. 246”*;

VISTA la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante “*Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;

VISTO il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*”;

VISTI i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal competente responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000;

DATO ATTO che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico dell'Amministrazione Comunale, per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile così come previsto dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000;

PROPONE

DI APPROVARE la narrativa, e, per l'effetto:

DI APPROVARE il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019-2021, che si allega *sub A*) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);

DI DARE ATTO che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascun Settore dell'Ente che eventualmente potrà essere coinvolto per l'attuazione delle azioni positive;

DI INVIARE COPIA del presente atto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

DI INCARICARE l'Ufficio di Segreteria di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, C.C.N.L. dell'01.04.1999;

DI DISPORRE la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 sul sito Internet dell'Ente, al fine di consentirne la massima pubblicità e trasparenza.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 e 147- bis del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i. vengono espressi i seguenti pareri favorevoli :

in ordine alla **REGOLARITÀ TECNICA**

- il responsabile del Servizio

in ordine alla **REGOLARITÀ CONTABILE**

- il responsabile del servizio Finanziario

ai sensi dell'art. 49 c.2. del D. Lgs n 267/2000

- il Segretario Comunale

DELIBERA DELLA G.C. N. 10 DEL 28/01/2019

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2019/2021
LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di pari oggetto.

Visti il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato ed il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del responsabile del servizio Finanziario di cui di cui all'art. 49 e 147- bis del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i.

Sentito il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale, nell'ambito delle funzioni di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97 del decreto legislativo 18/08/2000 n. 267.

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese

D E L I B E R A

Di approvare la proposta di deliberazione ad oggetto "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2019/2021", corredata dai prescritti pareri ai sensi dell'art. 49 , comma 1 e 147 bis del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i.

Letto confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
(FRANCA GIUSEPPINA SAPONE)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT. BOVENZI UMBERTO)

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

Si certifica che copia del presente verbale, in ottemperanza del disposto di cui all' art. 124 del D.lgs. n. 267 del 18/08/2000 viene pubblicato all'albo pretorio di questo comune il giorno 01/02/2019 per rimanervi 15 giorni interi e consecutivi.

Banchette, li 01/02/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT. BOVENZI UMBERTO)

=====

=====

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile a decorrere dalla data del presente verbale (art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267 del 18/08/2000.

Atto divenuto esecutivo per decorrenza dei termini di cui al comma 3 dell' art.134 del D. lgs.267 del 18/08/2000.

Banchette, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT. BOVENZI UMBERTO)
