



COMUNE DI BALDISSERO TORINESE
Città Metropolitana di TORINO

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 6

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021 -
APPROVAZIONE.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciotto** del mese di **febbraio** alle ore **10:00**, nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale in sessione ed in seduta di convocazione.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr. As.
TODESCO Bruno	Sindaco	Presente
CHIESA Paola	Assessore	Presente
NAPIONE Carlo Giuseppe	Assessore	Presente
PERIS Mariacarla	Assessore	Presente

Totale Presenti 4, Assenti 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale PALERMITI Dott. Daniele, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **TODESCO Bruno** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Premesso che:

- l'art. 48 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 L. 246/2005" 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 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 azioni positive hanno durata triennale;

considerato che il Piano costituisce, nell'intento di questa Amministrazione, un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, con indicazione di obiettivi e modalità, in un contesto semplice ed operativo finalizzato all'applicazione concreta delle pari opportunità ed alla valorizzazione delle differenze, avuto anche riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

evidenziato che la norma citata prevede che l'approvazione del piano delle azioni positive costituisca, altresì, presupposto, per gli Enti, per procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo (ai sensi dell'art. 6 comma 6 D.Lgs. 165/2001);

richiamata la Direttiva 23/5/2007 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";

richiamati:

- la Legge 246/2005;
- la Direttiva 23/5/2007;
- il D.Lgs. 267/2000;

visto lo Statuto Comunale;

visto il Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi;

visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

con voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

- 1) **di richiamare** le motivazioni giuridiche espresse in premessa a far parte del presente dispositivo.
- 2) **Di approvare** il Piano Azioni Positive per il triennio 2019/2021 nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, dando atto che ne sarà data pubblicità nelle opportune sedi istituzionali.
- 3) **Di trasmettere** in elenco la presente deliberazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.



COMUNE DI BALDISSERO TORINESE

Città Metropolitana Torino
www.comune.baldisserotorinese.to.it

cap. 10020 – Piazza Umberto I n. 7

Tel. 011/9408008 – fax 011/9407271

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2019/2021

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 198/2006)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche che intervengono in un contesto determinato per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, “temporanee” in quanto necessarie e valide fintanto che sia risolta una potenziale situazione di disparità tra uomini e donne.

Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 L. 246/2005”, che raccoglie in un unico testo il D.Lgs. 196/2000 e la L. 125/1991, prevede all’art. 48 che:

“Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

1. 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 [OMISSIS] 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

La direttiva 23/5/2007 del Ministro per le riforme ed innovazioni della P.A. e del Ministro per i diritti e le pari opportunità avente ad oggetto “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica la finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Tale disciplina riconosce nelle azioni positive le misure preferenziali per porre rimedio ad effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per realizzare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Baldissero Torinese intende utilizzare il presente strumento, finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, per armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del recente CCNL Funzioni Locali e della normativa vigente, i rapporti con il personale e tra il personale dipendente e con i cittadini, con le iniziative che si riportano di seguono.

Il piano avrà durata triennale e se da un lato costituisce adempimento ad un obbligo normativo, dall'altro si pone quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenendo conto della realtà e delle dimensioni di questo Ente.

ANALISI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento suddiviso per categoria e genere è così rappresentato.

	DONNE	UOMINI	TOTALE
SEGRETARIO		1	1
(RESPONSABILI P.O.)	(3)	(1)	(4)
CAT. D (inclusi P.O.)	4	1	5
CAT. C	1	1	2
CAT. B	4	0	4
CAT. A	0	0	0
TOTALE	9	2	11

ART. 1 – OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1** – Tutelare il benessere lavorativo, preservando i dipendenti da situazioni di molestie, mobbing, discriminazioni e da disagi dovuti all'ambiente di lavoro.
- **Obiettivo 2** – Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3** – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4** – Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

ART. 2 – AMBITO DI AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (obiettivo 1)

1. Il comune di Baldissero Torinese si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - a. Pressioni o molestie sessuali;
 - b. Casi di mobbing;

- c. Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - d. Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazione;
2. Il Comune si impegna altresì ad adottare misure per rendere meno disagiata l'ambiente di lavoro.

ART. 3 – AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (obiettivo 2)

1. Il comune di Baldissero Torinese si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non è possibile privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il comune di Baldissero Torinese valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 4 – AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (obiettivo 3)

1. Le attività formative che possono consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

ART. 5 – AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE (obiettivo 4)

1. Il comune di Baldissero Torinese favorisce politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time e la flessibilità dell'orario di lavoro.
L'Ente si impegna a disciplinare l'istituto del tele-lavoro qualora almeno un dipendente ne faccia richiesta ai fini di avvalersene.

– **Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili sono determinate dalla contrattazione nazionale. L'ufficio preposto assicura tempestività nella gestione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

- **Flessibilità orario, permessi, aspettative e congedi.**

Il comune promuove pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Inoltre migliora la qualità del lavoro e potenzia le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di fruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. A tal fine si impegna ad adottare i necessari atti anche attivando le relazioni sindacali.

Particolari necessità di tipo familiare o personale sono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il Segretario Generale adotta comportamenti atti a promuovere la conoscenza da parte di tutti i dipendenti della normativa riferita ai permessi, come disciplinati dal nuovo CCNL 21/5/2018.

ART. 6 – DURATA

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

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL Sindaco
F.to Bruno TODESCO

IL Segretario Comunale
F.to Dott. Daniele PALERMITI

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- Che la presente deliberazione:

è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno 20-02-2019, per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267);

è stata compresa nell'elenco in data 20-02-2019, delle deliberazioni comunicate ai Capigruppo consiliari (art 125 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267);

è stata trasmessa al Prefetto (art. 135 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267) con lettera n. in data

Dalla Residenza comunale, li 20-02-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to QUAGLIA Antonella

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- Che la presente deliberazione **Divenuta esecutiva in data** 02-03-2019 per decorrenza dei termini di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267:
- art. 134 comma 3, per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio pubblicazione

Dalla Residenza Comunale, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to QUAGLIA Antonella

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li 20-02-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
QUAGLIA Antonella

Visto si esprime **PARERE Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Data: 18-02-2019

Il Responsabile del Servizio
F.to Antonella QUAGLIA