



Città Metropolitana di Torino
COMUNE DI FOGLIZZO

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 117**

OGGETTO :

PIANO TRIENNALE 2023/2025 DELLE AZIONI POSITIVE PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' SUL LAVORO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI FOGLIZZO.

L'anno 2022, addì **dodici**, del mese di **dicembre**, alle ore **diciotto** e minuti **trenta**, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita in presenza come segue nelle persone dei signori :

Cognome e Nome	Carica	Pr.
GALLENCA FULVIO	Sindaco	Sì
SCIENZA ENRICO	Vice Sindaco	Ass. Giustificato
CHIORINO GIANNI	Assessore	Sì
	Totale Presenti	2
	Totale Assenti	1

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, C.4 del T.U.E.L. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dott. BOSICA Carlo .

Il Presidente, Signor GALLENCA FULVIO nella sua qualità di SINDACO, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE 2023/2025 DELLE AZIONI POSITIVE PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' SUL LAVORO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI FOGLIZZO.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA di cui all'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.8.2000 N. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali come modificato dall'art. 3 - c.2) lett. B del D.L. 174 del 10.10.2012, convertito in Legge 7.12.2012, n. 213.

Regolarità tecnica

Favorevole Responsabile Servizio Amministrativo BOSICA Dott. Carlo

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 7 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dalla legge 4 novembre 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 o indirette, 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. 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 derivante dal D. Lgs. 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 della azioni positive;

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'art. 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale ed 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, lett. c), 7, comma 1, e 57, comma 1 del d. lgs. 30.03.01 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'art. 42 del d. lgs. 30.03.01, 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 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 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 della 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, 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 efficienza e efficacia dell'attività amministrativa;

Vista la Direttiva ministeriale n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (CUG), con la quale, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento vengono riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità;

Richiamata la deliberazione della Giunta n. 117 del 23/11/2020 con la quale veniva approvato il piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2021-2023, ai sensi del d. lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Rilevato pertanto che occorre procedere all'adozione di un nuovo piano di azioni positive, che tenga conto delle linee di azione indicate dalla recente Direttiva n. 2/2019;

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, che si allega (Allegato 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. 28/11/2005, n. 246";

Visto il D. Lgs. 30.03.01, 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 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. n. 267/00 recante: "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 regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Dato atto che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa a carico dell'Ente;

Ritenuto che alla luce di quanto sopra detto è necessario approvare il piano per il triennio 2023/2025 e che tale adempimento è reso necessario ed obbligatorio dall'art. 6 comma 6 del Dlgs. 165/01 e s.m.i.;

Precisato che il Piano ha l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne nel lavoro, perseguendo altresì obiettivi concreti di uguaglianza sostanziale fra lavoratori della pubblica amministrazione;

Dato atto che il Segretario Comunale, in merito all'adozione del presente provvedimento, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'articolo 3, comma 1, lett.b) del d.l. 174 del 10/10/2012, convertito in legge 07/12/2012,n.213;

Dato atto che il presente provvedimento è atto generale di pianificazione e non comporta impegno di spesa;

Con votazione favorevole e unanime espressa nei modi e forme di legge

D E L I B E R A

1. Di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive (P.A.P.), allegato a far parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato A) per il triennio 2023/2024/2025;
2. Di disporre altresì che il Piano venga consegnato in copia a tutti i dipendenti comunali e che venga inserito nell'apposita sezione trasparenza - "benessere organizzativo" .
3. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Torino per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U.
5. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000, la presente deliberazione verrà trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale e sul sito istituzionale dell'ente;

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to GALLENCA FULVIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BOSICA Carlo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune il giorno 22/12/2022 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000);
- è stata trasmessa, con elenco n 0 , in data _____ ai Capigruppo consiliari (art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000);

Fogizzo, lì 22/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BOSICA Carlo

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Fogizzo, lì 22/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. BOSICA Carlo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);
è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4, del TUEL del 18.08.2000 n. 267.

Fogizzo, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BOSICA Carlo