



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. GC / 147 / 2020	del 30/12/2020
OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO TRIENNIO 2021 -2023	
immediatamente eseguibile	

L'anno **duemilaventi** il giorno **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **11:15** nella sala delle adunanze del Comune di Giaveno, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
GIACONE CARLO	Sindaco	Si
CATALDO ANNA	Assessore	Si
BARONE MARILENA	Assessore	Si
FAVARON EDOARDO	Assessore	Si
ZURZOLO IMMACOLATA CONCETTA	Assessore	Si
OLOCCO STEFANO	Vice Sindaco	Si
	Totale Presenti	6
	Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il Sindaco sig. **GIACONE CARLO**.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa **DI RAIMONDO GIUSEPPA**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione n. 160

Considerata la stessa meritevole di approvazione, per le motivazioni ivi indicate che qui si richiamano integralmente

Visti gli artt. 48 e 49 del d.lgs. 267/00;

Acquisiti i pareri espressi dai responsabili dei servizi ex art. 49 del dlgs 267/00, allegati alla presente:

- parere tecnico: ufficio SERVIZIO COMUNICAZIONE E PROGETTI - FAVOREVOLE
- parere contabile: Servizio FINANZIARIO - FAVOREVOLE

Con votazione espressa in forma palese ed unanime,

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:
APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO TRIENNIO
2021 -2023

Successivamente, la Giunta Comunale, con espressa e separata votazione unanime, **dichiara** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/00.

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
FIRMATO DIGITALMENTE
GIACONE CARLO

IL SEGRETARIO GENERALE
FIRMATO DIGITALMENTE
DI RAIMONDO GIUSEPPA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Su proposta dell'Assessore al Personale e Pari Opportunità Anna Cataldo

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che

l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che, ai sensi degli art. 1 comma 1 lett. c) – 7 comma 1 e 57 comma del D.Lgs. 165/2001, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano piani di azioni positive 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;

Precisato che la Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista altresì, la Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica 4.3.2011, che detta linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Dato atto che tali Piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. d) della Legge 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiori a due terzi;

Dato atto dei precedenti provvedimenti assunti dalla Giunta Comunale di questo Ente: Deliberazione n. 183 del 28 giugno 2004 di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2004/2006, Deliberazione n. 45 del 2 marzo 2009 di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2009/2011, Deliberazione n. 19 del 20 febbraio 2012 di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 e Deliberazione n. 40 del 19 marzo 2015 di approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2015/2017;

Considerato che l'Amministrazione Comunale è consapevole dell'importanza di questo strumento, avente durata triennale per attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori, e a rimuovere qualunque forma di discriminazione e per il generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane;

Richiesto all'Ufficio Risorse Umane l'aggiornamento dell'analisi di contesto per il personale dipendente in servizio, prospetto incluso nel documento di Piano allegato;

Riferito che in materia l'Amministrazione Comunale ha una Consigliera Comunale con delega alle Pari Opportunità;

Visto il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2021 – 2023 predisposto dall'Area Comunicazione e Progetti e Ufficio Risorse Umane, che si unisce alla presente deliberazione, per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che è necessario provvedere all'approvazione dello stesso;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000; VISTO il D.Lgs. n. 198/2006;

La normativa in materia di Pari Opportunità richiamata nel Piano di Azioni Positive;

Lo Statuto Comunale vigente, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 27.9.2009, lettera c), punto 4 dell'art.3 il Comune ispira la propria azione ai criteri e principi della promozione e attuazione sul territorio delle pari opportunità anche tramite la realizzazione di iniziative volte ad assicurare la partecipazione attiva della donna alla vita politica, amministrativa, sociale ed economica;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023, unito alla presente;
3. di incaricare tutte le Aree/Servizi di questo Ente ciascuno per la propria competenza a dare corso al Piano di Azioni Positive triennio 2021 - 2023;
4. di comunicare l'adozione del Piano alle RSU, all'Ufficio Risorse Umane dell'Ente, a tutti i dipendenti e le dipendenti comunali, alle Rappresentanze Territoriali Sindacali, all'Ufficio della Consiglieria per le Pari Opportunità della Città Metropolitana di Torino;
5. di incaricare l'Ufficio Risorse Umane a dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c.2, C.C.N.L. Del 01/04/00 e ai soggetti di cui al punto sub.4) e ad altri eventuali organismi/enti;
6. di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio di tale Piano;
7. di pubblicare il predetto Piano sul sito istituzionale del Comune, nella sezione Amministrazione Trasparente;
6. di comunicare la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lgs 18/08/00 nr. 267.

SI PROPONE ALTRESI' CHE LA GIUNTA COMUNALE

Dichiari il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, 4° comma del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000.i



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

PROPOSTA GIUNTA COMUNALE

(NUM 160 DEL 24/12/2020)

Oggetto:

**APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO
TRIENNIO 2021 -2023**

**PARERE DI REGOLARITA'
TECNICA**

Visto l'art. 49 e 147 bis D.LGS. 267/2000

Vista la proposta di deliberazione allegata,

Al fine del controllo preventivo in merito alla regolarità tecnica e alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa

Si esprime il seguente parere: **FAVOREVOLE**

GIAVENO, li 29/12/2020

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ALESSANDRA MARITANO**

Alessandra Maritano
firmato digitalmente



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

PROPOSTA GIUNTA COMUNALE

(NUM. 160 DEL 24/12/2020)

Oggetto:

**APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO
TRIENNIO 2021 -2023**

**PARERE DI REGOLARITA'
CONTABILE**

Visto l'art. 49 D.LGS. 267/2000

Vista la proposta di deliberazione allegata,

Tenuto conto dei riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'atto in oggetto

Si esprime il seguente parere: **FAVOREVOLE**

GIAVENO, li 30/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**LUISELLA BONAUDO
FIRMATO DIGITALMENTE**



CITTA' DI GIAVENO
Città Metropolitana di Torino
COD. AVV. POST. 10094

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021- 2023

Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale n. del

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE **Triennio 2021- 2023**

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’art. 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongono Piani di Azioni Positive, aventi durata triennale, con l’obiettivo di *“assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”*.

I Piani di Azioni Positive in linea generale sono dunque rivolti ad assicurare:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Poiché gli obiettivi perseguiti tendono a favorire il benessere organizzativo, i Piani potranno permettere alle Amministrazioni di agevolare le dipendenti e i dipendenti dando, a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con motivazione e senza particolari disagi.

Il Piano individua misure specifiche per eliminare, in un determinato contesto, le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Obiettivi generali delle azioni sono finalizzate a:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro volta a favorire l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie nel momento in cui si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal Decreto Legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta del processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

L'Amministrazione Comunale è consapevole dell'importanza di questo strumento, avente durata triennale per attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e per il generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di tutte quelle misure atte a garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Le azioni positive rappresentano quindi misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener 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.

Considerato che il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro e contrastare le discriminazioni, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

In considerazione di quanto sopra esposto, la Città di Giaveno armonizza la propria attività al perseguimento e a garantire 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.

Impegno da promuovere e sostenere con la diffusione della cultura delle pari opportunità tra uomo e donna e per azioni di sensibilizzazione contro la violenza e le discriminazioni, anche in considerazione e nell'esecuzione del protocollo d'intesa per la costituzione del tavolo provinciale per progetti a tutela delle donne vittime di violenza tramite programmi di cambiamento dei maltrattanti sottoscritto da questo Ente (Deliberazione di Giunta Comunale. n. 110 del 13/08/2013)

e dell'adesione al Coordinamento Cittadino e Provinciale contro la violenza alle donne e alla Rete territoriale contro le discriminazioni della Città Metropolitana di Torino.

1. CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) si sviluppa nelle seguenti sezioni:

- A. Risorse umane dell'ente**
- B. Aree coinvolte**
- C. Obiettivi del Piano**
- D. Azioni previste**
- E. Attività del C.U.G.**
- F. Durata**
- G. Pubblicazione e diffusione**

A. RISORSE UMANE DELL'ENTE

Al fine di poter individuare adeguate misure utili per garantire lo sviluppo delle pari opportunità, è innanzitutto necessario procedere ad una aggiornata illustrazione della consistenza dell'organico, distinto per qualifiche e per genere con una rappresentazione della situazione di fatto (situazione all' 1.12.2020).

Alla predetta data è presente soltanto personale a tempo indeterminato, pieno e part time e dipendenti con contratto a tempo determinato.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	5	14	19
C	11	24	35
B	11	9	20
TOTALE	27	47	74

Dalla tabella sopra esposta si evince che fra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 01/12/2020 il personale di sesso femminile e di sesso maschile è rappresentato con prevalenza del personale di sesso femminile (27 uomini e 47 donne).

Il Segretario Comunale in servizio, titolare di segreteria convenzionata con altri Enti, è donna. Nell'ambito delle posizioni organizzative la presenza femminile risulta maggioritaria.

I dati evidenziati denotano una situazione per la quale non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n.198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

B. AREE COINVOLTE

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Servizio Risorse Umane
- Area Comunicazione e Progetti
- Tutte le Aree

C. OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone i seguenti obiettivi:

- ✓ promuovere la parità e le 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;
- ✓ valorizzare le caratteristiche di genere e usufruire del potenziale femminile per ottimizzare la missione dell'Ente;
- ✓ rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro nella fase dell'accesso, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- ✓ promuovere il benessere organizzativo anche attraverso l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, mediante la flessibilità dell'orario, il part-time, la gestione dei rientri da congedi e periodi di lunga assenza, la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile;
- ✓ tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- ✓ garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- ✓ supportare le attività volte a comunicare la cultura delle pari opportunità e il superamento degli stereotipi;
- ✓ promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- ✓ promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione anche con attività informative/formative e di sensibilizzazione promosse ed organizzate con altri Enti/organismi (Città Metropolitana, Consigliera di Parità, etc.);
- ✓ favorire la realizzazione di incontri, attività, iniziative per la diffusione dei temi di parità, pari opportunità e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione anche nei confronti e con la partecipazione delle realtà locali: associazioni, scuole, enti, fondazioni, altri soggetti con i quali attivare collaborazioni e proposte condivise.

D. AZIONI PREVISTE

Nel corso del triennio, e precisamente negli anni 2021 - 2023 il Comune intende dare continuità alle azioni ed alle attività già delineate e in corso secondo i Piani di Azioni Positive approvati negli scorsi trienni e realizzare le seguenti iniziative e attività:

1. Formazione: la formazione è ritenuta una misura determinante al fine di garantire un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità. A tal fine verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, favorendo la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantendo così l'aggiornamento continuo del personale. Saranno privilegiati corsi di formazione che possano costituire valido supporto al lavoro quotidiano.

Ogni dipendente avrà facoltà di proporre richieste di formazione al proprio Responsabile: tutte le richieste dopo la valutazione del Responsabile saranno sottoposte al Segretario Comunale al fine della elaborazione del piano di formazione annuale dell'Ente.

I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia o, eventualmente, orario di lavoro part-time.

Durante l'anno i dipendenti - siano essi a tempo indeterminato che a tempo determinato - parteciperanno in orario di lavoro ai corsi di formazione, con copertura di tutte le spese a norma di legge.

2. Gestione delle assenze: sarà consentita la fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- l'offerta e l'applicazione senza alcuna restrizione di tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull'handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita);
- la successiva costante verifica di tale applicazione.

3. Misurazione e valutazione delle performance: anche nella valutazione della performance individuale sarà assicurata l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, mediante:

- la verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- la partecipazione egualitaria delle donne e degli uomini alle forme di programmazione della performance organizzativa e agli obiettivi stagionali individuali;
- la massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità articolati su più gradi.

4. Benessere lavorativo: verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attuando le seguenti azioni:

- predisposizione di un questionario atto a rilevare eventuali situazioni di disagio psichico e fisico;
- somministrazione a tutti i dipendenti del questionario in forma anonima, al fine di verificare eventuali situazioni di disagio;
- adozione di interventi mirati ad eliminare o almeno ridurre i disagi eventualmente rilevati con tali questionari.

5. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. L'Ente applica tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n.151/2001 in tema di congedi parentali.

6. Disciplina del part-time: l'Ente applica la disciplina del part – time secondo percentuali dei posti disponibili calcolate come previsto dal CCNL; le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti.

L'Ufficio Risorse Umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

7. Rientri da congedi o da periodi di lunga assenza.

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura, il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Si provvederà a definire un percorso di informazione, consistente nell'invio periodico tramite mail dei principali atti/documenti, nonché di un sostegno al momento del rientro nella (ri)definizione del ruolo, nell'aggiornamento e nel rendere la persona partecipe delle variazioni avvenute durante l'assenza da parte del Servizio di appartenenza.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad esempio: congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi fra lavoratori, tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

8. Riqualificazione del personale: l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

9. Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio: l'Ente si impegna a utilizzare progressivamente nella redazione degli atti amministrativi, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale linguaggi non discriminanti e ad attivare per il personale dipendente e gli organi decisori iniziative e progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.

10. Politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali: si intende favorire politiche di conciliazione attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time e viceversa, su richiesta del dipendente interessato;
- garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali.

11. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali: l'Ente si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in

relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

12. Sicurezza sul luogo di lavoro: in materia di sicurezza sul luogo di lavoro è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

E' stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e sarà data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

13. Svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile: l'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 4/12/2020 ha approvato il "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile del personale dipendente del Comune di Giaveno".

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- a) agevolare la conciliazione vita – lavoro;
- b) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo;
- c) favorire la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa –lavoro –casa-, anche nell'ottica di una politica ambientale attenta e sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'Amministrazione.

14. Diffusione informazioni sulle pari opportunità

Il Piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in apposita sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente.

Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al C.U.G. pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

E. ATTIVITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Con atto del Segretario Generale prot.n. 15563/2020 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia – C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni secondo quanto previsto dalla normativa e richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 24/03/2014 avente pari oggetto “ Direttiva per l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.”

Nelle pubbliche amministrazioni i C.U.G. contribuiscono all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall’assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale.

I C.U.G. inoltre hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuiscono ad assicurare un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

F. DURATA

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale 2021 - 2023, come disposto dall’art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Lo stesso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuole porsi come strumento operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

Nel corso del 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.

G. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, nella sezione Amministrazione Trasparente e sarà reso disponibile e trasmesso a tutti i dipendenti e le dipendenti comunali, comunicato alle RSU, alle rappresentanze territoriali sindacali, alla Consigliera per le Pari Opportunità della Città Metropolitana di Torino.



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

REG. N. 38

Visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione **Giunta Comunale / 147 / 2020** del **30/12/2020** viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del comune, raggiungibile dal sito internet www.giaveno.it, dal **12-gen-2021** al **27-gen-2021** consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

Giaveno , li 12-gen-2021

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Rosella Dematteisfirmato digitalmente
