



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. GC / 26 / 2018	del 08/02/2018
OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 CITTA' DI GIAVENO	

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **otto** del mese di **febbraio** alle ore **15:30** 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
CALVO VINCENZA	Vice Sindaco	Si
BARONE MARILENA	Assessore	Si
CATALDO ANNA	Assessore	Si
COLOMBO VLADIMIRO LORENZO	Assessore	No
NEIROTTI ERMANNIO GIUSEPPE	Assessore	Si
	Totale Presenti	5
	Totale Assenti:	1

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

Partecipa alla seduta il VICE SEGRETARIO sig. **GERBINO LUCA**.

Il Sindaco, constatato che gli interventi 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. 31

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 TRIENNIO 2018/2020 CITTA' DI
GIAVENO

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 VICE SEGRETARIO
FIRMATO DIGITALMENTE
GERBINO LUCA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Su proposta del Sindaco Carlo Giacone,

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”, che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Richiamata la Direttiva 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;

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;

Considerato che occorre procedere all’approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive della Città di Giaveno per il triennio 2018/2020;

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 un Consigliere Comunale con delega alle Pari Opportunità;

Presa visione del documento Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020 allegato alla presente;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

VISTI

il D.Lgs. 18/08/00 nr. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la Legge 28/12/01 nr. 448;

Visto il D.Lgs. 01/04/06 nr. 198;

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 favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare, come con la presente approva il “Piano delle Azioni Positive triennio 2018/2020” allegato 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 2018/2020;
4. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino;
5. di inviare copia ed incaricare l’Ufficio Risorse Umane di 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 ad altri eventuali organismi/enti;
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.



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

PROPOSTA GIUNTA COMUNALE

(NUM 31 DEL 07/02/2018)

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 CITTA' DI GIAVENO

**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 07/02/2018

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT.SSA ALESSANDRA MARITANO**

Alessandra Maritano
firmato digitalmente



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

PROPOSTA GIUNTA COMUNALE

(NUM. 31 DEL 07/02/2018)

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 CITTA' DI GIAVENO

**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 08/02/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**LUISELLA BONAUDO
FIRMATO DIGITALMENTE**



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

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020

Il presente Piano di azioni positive è un'iniziativa dell'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, per tendere nel proprio ambito alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini, di impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per promuovere e sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Le azioni positive sono 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. Sono 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 fintanto che si rivela una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.

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.

Visti Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 recante "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e il Decreto Legislativo n.196 del 23 maggio 2000, che prevede che le pubbliche Amministrazioni progettino ed attuino un Piano Triennale di Azioni Positive per la "Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"; il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Secondo quanto disposto da tali normativa, le azioni positive rappresentano 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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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.

Tenuto conto dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle amministrazioni pubbliche che apporta alcune modifiche al Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

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 (Deliberazione di G.C. n. 110 del 13.8.2013 di adesione della Città di Giaveno al protocollo) dell'adesione al Coordinamento Cittadino e Provinciale contro la violenza alle donne (Deliberazione di G.C. n. 135 del 25.9.2014) e della domanda di adesione alla Rete territoriale contro le discriminazioni della Città Metropolitana di Torino, istanza del 31 gennaio 2018.

ANALISI DEL CONTESTO

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN ORGANICO DISAGGREGATO PER GENERE E PER SETTORE DI APPARTENENZA

SETTORE/AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA STAFF	0	1	1
AREA COMUNICAZIONE PROGETTI	1	1	2
GESTIONE RISORSE UMANE	1	4	5
ECONOMICO FINANZIARIA E AFFARI ISTITUZIONALI	1	7	8
DEMOGRAFICA	0	10	10
SERVIZI SOCIO SCOLASTICI ASILI NIDO APPALTI	2	9	11
GESTIONE DI CASA DI RIPOSO	0	7	7
POLIZIA MUNICIPALE	6	3	9

TECNICA (EDILIZIA E LLPP)	14	4	18
URBANISTICA	3	3	6
TOTALE	28	49	77

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E PER CATEGORIA DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
B	7	10	17
B3	4	1	5
C	13	21	34
D	3	16	19
D3	1	1	2
	28	49	77

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di lavoro a tempo pieno	11	11	22
Posti di ruolo a part – time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di lavoro a tempo pieno	13	17	30
Posti di ruolo a part – time	0	2 a 25 ore 2 a 30 ore	4
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di lavoro a tempo pieno	3	15	18
Posti di ruolo part – time	1 a 18 ore	2 a 30 ore	3
	28	49	77

Tutto il personale è a tempo indeterminato in posizione di ruolo. Situazione rilevata dall'Ufficio Risorse Umane al 01/01/2018.

Da considerare in questo quadro che le rappresentanti delle R.S.U. aziendali alla data sopraindicata risultano essere n. 1 donna e n. 1 uomo, la seconda rappresentante donna è stata interessata da mobilità verso altro ente. Ad aprile 2018 vi sarà il rinnovo delle RSU.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano di Azioni Positive della Città di Giaveno triennio 2018/2020 è realizzato secondo l'assunto di voler sensibilizzare, promuovere e cambiare cultura, politiche e strategie in materia di parità e pari opportunità e tendere ad eliminare ogni forma di discriminazione.

Mira a perfezionare e, dove ritenuto necessario, rivedere strumenti (regolamenti) in essere e all'introduzione di nuove strumenti e buone prassi, da realizzare con la collaborazione fra tutte le Aree/servizi dell'Ente.

In questo ambito va tenuto in considerazione che l'Amministrazione Comunale ha individuato una Consigliere Comunale con delega specifica in materia di Pari Opportunità.

Il Piano intende perseguire e garantire quanto di seguito specificato:

- Promuovere la 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;
- valorizzare le caratteristiche di genere e usufruire del potenziale femminile per ottimizzare la missione dell'Ente;
- garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane;
- considerare nella organizzazione del lavoro opportunità volte a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- riservare alle donne almeno un terzo di posti di componente delle commissioni di concorso;
- Promuovere e comunicare la cultura delle pari opportunità, del superamento degli stereotipi;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere e realizzare incontri, iniziative per la diffusione di temi di parità, pari opportunità e discriminazioni anche con attività di relazione, scambio, partecipazione nei confronti delle realtà locali: associazioni, scuole, enti, altri soggetti.

Il raggiungimento di tali obiettivi sarà messo in atto anche con azioni di diversa natura: raccolta e condivisione di materiale informativo e conoscitivo; diffusione interna di campagne di sensibilizzazione, eventuale formazione specifica, estensione alle dipendenti e ai dipendenti di incontri ed iniziative pubbliche.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale: 2018/2020 e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Nel periodo di vigenza qualora verranno riscontrate, emergeranno e saranno presentate osservazioni, suggerimenti, pareri, etc. e possibili soluzioni a problemi e situazioni eventualmente incontrate questi verranno raccolti in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Giaveno, 6 febbraio 2018



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

REG. N. 246

Visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione **Giunta Comunale / 26 / 2018** del **08/02/2018** viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del comune, raggiungibile dal sito internet www.giaveno.it, dal **22-feb-2018** al **09-mar-2018** consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

Giaveno , li 22-feb-2018

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Maria Grazia Grasso
firmato digitalmente
