

## DECRETO DEI CONSIGLIERI DELEGATI

n. 649 - 29920/ 2018

**OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2019-2021 - APPROVAZIONE**

### I CONSIGLIERI DELEGATI

**Premesso che:**

- l'art. 48 comma 1 del D.L.gs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", prevede che, le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di 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;
- l'art. 42 del D.L.gs. 198/2006, nell'ambito della promozione delle pari opportunità prevede l'adozione di azioni positive allo scopo di eliminare le disparità; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne; favorire l'accesso al lavoro autonomo; superare condizioni che limitano nell'avanzamento professionale; promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nelle quali sono sottorappresentate; favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali; valorizzare il contenuto a più forte presenza femminile;
- l'art. 57 comma 1 del D.L.gs. 165/2001 "*Norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, prevede la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità" che sostituisce , unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- lo Statuto della Città Metropolitana approvato il 14 aprile 2015 prevede tra i suoi principi e finalità:
  - art. 1 comma 5 lettera e): "*perseguire la realizzazione della parità di genere, adottando azioni positive idonee ad assicurare pari opportunità per tutti, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e impegnandosi ad assicurare la presenza paritaria di entrambi i sessi in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali dell'Ente e a contrastare ogni forma di violenza di genere, promuovendo azioni e politiche specifiche anche attraverso la collaborazione con altri enti, istituzioni e con l'associazionismo per agire sulle cause culturali e sociali del fenomeno, per favorire l'emersione, l'accoglienza delle vittime e per offrire percorsi orientati ad una migliore consapevolezza delle proprie responsabilità, salvaguardando il rispetto reciproco*";
  - art.43 comma 4: "*la Città Metropolitana riconosce e garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'organizzazione degli uffici e nel rapporto di lavoro ed adotta programmi di azioni positive a ciò finalizzati*";

- l'articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso meccanismi che favoriscano una organizzazione delle attività flessibile, non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili. In particolare *“le amministrazioni pubbliche (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.”*;
- la Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri *“recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti in materia di lavoro agile (emanata ai sensi del comma 3 dell’articolo 14 della legge Madia)”*, fornisce indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Vista** la Legge n. 81/2017 *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

**Visto** l’art. 27 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali;

**Visto** che il Piano di Azioni Positive 2016/2018 della Città Metropolitana di Torino, approvato con Decreto dei Consiglieri Delegati n. 2988 del 04/03/2016 ha scadenza il 31/12/2018;

**Considerato** che il Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Torino costituito, nel rispetto della L. 183/2010 art. 21, con Determinazioni del Direttore dell’Area Risorse Umane n. 3-2847/2018 e 15-13358/2018, in applicazione della Direttiva *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”*, ha predisposto in collaborazione con il gruppo di Progetto Piano di Azioni Positive 2019/2021 appositamente istituito, il *“Piano di Azioni Positive 2019-2021”*, che rappresenta il documento programmatico per introdurre Azioni Positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro (D.L.gs. 198/2006);

**Dato atto** che gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive 2019-21 riguardano prioritariamente:

- stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all’interno dell’organizzazione dell’Ente, dando impulso ai processi di trasformazione nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della

valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale delle persone;

- favorire il principio della centralità della persona;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed organicamente le differenze, le condizioni e le necessità delle persone all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- sostenere la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- proporre, supportare, implementare fra coloro che lavorano nell'ente la cultura necessaria per il riconoscimento dell'effettiva parità tra le persone e per agevolare il contrasto ad ogni forma di discriminazione;

**Considerato** che il Piano di Azioni Positive 2019/2021 allegato al presente Atto per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A) è stato licenziato dai Consiglieri Delegati competenti, dalle Rappresentanze Sindacali e dalla Consigliera di Parità territorialmente competente;

**Tenuto conto** che le azioni previste dal Piano di Azioni positive potranno essere, di volta in volta, finanziate attraverso i trasferimenti della Regione, dello Stato o della Comunità europea, a seguito di partecipazione a bandi di finanziamento;

**Dato atto** che qualora l'Amministrazione decidesse di finanziare parte delle attività comprese nel Piano i conseguenti oneri saranno assunti nei limiti dei pertinenti stanziamenti di bilancio degli esercizi di competenza. Si sottolinea che alcune azioni previste dal piano verranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità; la realizzazione di tali azioni non comporta ulteriori oneri di spesa per l'Ente oltre a quelli già previsti per l'ordinaria attività del Servizio competente;

**Visto** che in data 6 luglio 2018 è stato deliberato il Decreto n. 317-16662 di approvazione del Piano di riassetto organizzativo e che ad oggi non si è ancora conclusa la fase di riorganizzazione dell'Ente, questo Piano di Azioni Positive 2019/2021 verrà monitorato semestralmente dal gruppo di progetto PAP che lo ha predisposto, per il primo anno di validità, e, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere, potrà essere modificato, integrato e ampliato. Nel corso del biennio seguente verrà monitorato annualmente;

**Visto** l'art. 48 comma 1 del D.L.gs. 198/2006;

**Vista** la Legge 7 aprile 2014 n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni", così come modificata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;

**Visto** l'art. 1 comma 50 Legge 7 aprile 2014 n. 56, in forza del quale alle Città Metropolitane si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni in materia di comuni di cui al testo unico, nonché le norme di cui all'art. 4 Legge 5 giugno 2003, n. 131;

**Richiamato** il Decreto n. 538 - 35074 del 21 dicembre 2016, con cui sono state conferite ai Consiglieri metropolitani individuati, le deleghe delle funzioni amministrative;

**Acquisiti** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e del Direttore Area Risorse Finanziarie in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, dello Statuto metropolitano;

**Visti** gli articoli 16 e 48 dello Statuto metropolitano;

**Visto** l'art. 134, comma 4, del citato Testo Unico Enti Locali (TUEL) e ritenuta l'urgenza,;

#### **DECRETA**

1. **di approvare**, per le motivazioni espresse in narrativa, l'allegato "Piano di Azioni Positive 2019-2021", che costituisce parte integrante del presente documento (Allegato A);
2. **di dare atto** che se le azioni previste dal piano verranno svolte con il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità; pertanto l'approvazione non comporterà ulteriori oneri di spesa da parte dell'Ente oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività del Servizio competente;
3. **di dare atto** che gli eventuali oneri conseguenti alle attività comprese nel Piano, saranno assunti nei limiti dei pertinenti stanziamenti di bilancio e di PEG degli esercizi di competenza;
4. **di dare atto** che il presente provvedimento è immediatamente eseguibile;

Torino, 20 dicembre 2018.....

#### **Il Vice Sindaco Metropolitano**

Delegato a Risorse umane, Patrimonio, Sistema informativo e Provveditorato, Protezione civile, Pianificazione territoriale, Difesa del suolo, Assistenza Enti Locali, Partecipate

*(Marco Marocco)*

#### **La Consigliera delegata**

Diritti sociali e parità, welfare, minoranze linguistiche, rapporti con il territorio

*(Silvia Cossu)*