ESTRATTO DAL

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

N. 24/2013

OGGETTO: ***Adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2013-2015 - Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).***

Il giorno ventitre del mese di settembre duemilatredici, a partire dalle ore 15:30 presso la sede dell'Agenzia in via Belfiore, 23/C, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione.

All'appello risultano:

			Presente	***Assente***
1.	*Claudio Lubatti*	*Presidente Agenzia*	*X*	
2.	*Barbara Bonino*	*Consigliere d'Amministrazione*		*X*
3.	*Franco Campia*	*Consigliere d'Amministrazione*	*X*	
4.	*Giuseppe Catizone*	*Consigliere d'Amministrazione*	*X*	

E' presente ***Ing.Cesare Paonessa*** *che su richiesta del Presidente assume le funzioni di Segretario della seduta. E'presente la* ***D.ssa Letizia Gaudio****, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

Essendo legale il numero degli intervenuti, il ***Dott. Claudio Lubatti*** *nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta ed dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

OGGETTO: Adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP.) 2013-2015 - Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

A relazione del Presidente Claudio Lubatti.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prevede, all'art. 48, che le pubbliche amministrazioni […] "*predispongono piani triennali di azioni positive* [PAP] *tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunita' 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 attivita' e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*.

L'Attività di questa Amministrazione è stata sempre orientata al rispetto delle pari opportunità.

Infatti, fatti salva la copertura dei ruoli dirigenziali che, al 30/06/2013, vede la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato (il direttore generale f.f.), la distribuzione del personale tra le categorie professionali dell'Agenzia è la seguente:

Sesso	Cat C	Cat D		Totale		Divario
F	2	6	35%	8	40%	4,7%
M	1	11	65%	12	60%	4,7%
Totale complessivo	3	17	100%	20	100%	9,4%

Con riferimento alla presenza femminile nelle attività assegnate e che sono incentivate a livello economico mediante le risorse del fondo per la contrattazione decentrata, si evidenzia quanto segue:

Sesso	AP	PO	Responsabilità	Nessuna indennità	Totale complessivo
F	2		6	0	8
M	6	2	3	1	12
Totale complessivo	8	2	9	1	20

Al 100% del personale femminile è attribuita una indennità correlata o alla titolarità di una posizione di Alta Professionalità o a specifiche responsabilità.

Nella seguente tabella sono evidenziate per gruppi di responsabilità le medie delle indennità erogate calcolate per genere:

Sesso	AP	PO	Responsabilità
F	€ 13.900,64		€ 1.731,47
M	€ 9.960,21	€ 7.676,38	€ 1.500,00
Media	€ 10.945,32	€ 7.676,38	€ 1.654,31

Sia nel caso delle Alte professionalità che nel caso delle Responsabilità le donne svolgono attività per cui è riconosciuta una indennità superiore alla media.

Inoltre così come evidenziato dall'analisi di genere compiuta nell'ambito del Piano delle Performance 2013, con riferimento alla formazione rivolta al personale, vede per l'anno 2012, una media di 46 ore a fronte di 50 ore erogate a tutti i dipendenti.

Ciò nonostante si ritiene di formalizzare le previsioni del citato D.lgs. 198/2006 nello specifico piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2013-2015 (Allegato A)

***

Ai sensi del citato articolo 48 D.lgs. 198/2006, il Piano dovrebbe essere assunto sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, […] il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parita' territorialmente competente.

Con riferimento al comitato pari opportunità, si evidenzia che lo stesso è stato sostituito in tutte le sue funzioni con il Comitato di cui all'art.. 57, comma 01 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come introdotto dall'art. 21, comma 1, tett. c) della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

L'articolo di legge dispone che "*Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunita', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* [CUG] *che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunita' e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni* "

L'art. 57 comma 03 stabilisce i compiti del CUG che , "*[…] all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parita'. Contribuisce all'ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunita', di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori*".

Ai sensi del comma 04 del citato articolo 57 del D.Lgs. 165/2001, con direttiva del Ministero per la PA e l'Innovazione e del Ministero delle Pari Opportunità, sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "CUG". Le linee guida, stabiliscono la durata dei membri del CUG (quattro anni), le modalità di nomina (atto del dirigente di vertice dell'amministrazione), criteri di composizione compiti.

In particolare, è previsto che il CUG eserciti i compiti

- Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre

amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

- Consultivi, formulando pareri su:
- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

- Di verifica su:
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Considerato che in Agenzia i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing non sono stati mai attivati, per le ragioni di cui sopra, si invita il direttore generale f.f. a costituire il CUG dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale sottoponendo alle valutazioni dello stesso, il PAP allegato alla presente delibera nel rispetto del disposto della Legge del 4 novembre 2010, n . 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che ne davano obbligo di costituzione alle Pubbliche Amministrazioni.

***

Il P.A.P. verrà monitorato, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia elaborerà una relazione, che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.
Le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base delle proposte del CUG, dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Con il presente provveduto si intende approvare il P.A.P. – Piano di Azioni Positive della Città di Torino per il triennio 2013 - 2015.

Tutto ciò premesso,

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale"

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento egli enti locali in quanto compatibili;

Visto l'art, 12 dello Statuto dell'Agenzia in ordine alle competenze del Consiglio d'Amministrazione.

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del direttore generale f.f. ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Dato atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Visto l'art. 134 del TUEL. sulla dichiarazione di immediata eseguibilità delle deliberazioni

si propone che

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

deliberi:

1) di approvare, per le motivazioni espresse in narrativa, il P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il periodo 2013/2015, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante (All. A);
2) di impegnare il direttore generale f.f., nel rispetto del disposto della Legge del 4 novembre 2010, n . 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, a costituireil CUG dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale;
3) di impegnare l'Amministrazione, attraverso la consultazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessare di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente;
4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

P.A.P. - PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2013/2015

Relazione introduttiva

L'organizzazione dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale conta su una decisa presenza femminile; è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di Azioni Positive (PAP) che si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno, si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla, valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte dei soggetti interessati in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria-Livello	F	M	Totale complessivo
C1		1	1
C3	2		2
D3	2	5	7
D4	2		2
D5		2	2
D6	2	4	6
Totale complessivo	8	12	20

L'Attività di questa Amministrazione è stata sempre orientata al rispetto delle pari opportunità.
Infatti, fatti salva la copertura dei ruoli dirigenziali che, al 30/06/2013, vede la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato (il direttore generale f.f.), la distribuzione del personale tra le categorie professionali dell'Agenzia è la seguente:

Sesso	Cat C	Cat D		Totale		Divario
F	2	6	35%	8	40%	4,7%
M	1	11	65%	12	60%	4,7%
Totale complessivo	3	17	100%	20	100%	9,4%

Con riferimento alla presenza femminile nelle attività assegnate e che sono incentivate a livello economico mediante le risorse del fondo per la contrattazione decentrata, si evidenzia quanto segue:

Sesso	AP	PO	Responsabilità	Nessuna indennità	Totale complessivo
F	2		6	0	8
M	6	2	3	1	12
Totale complessivo	8	2	9	1	20

Al 100% del personale femminile è attribuita una indennità correlata o alla titolarità di una posizione di Alta Professionalità o a specifiche responsabilità.

Nella seguente tabella sono evidenziate per gruppi di responsabilità le medie delle indennità erogate calcolate per genere:

Sesso	AP	PO	Responsabilità
F	€ 13.900,64		€ 1.731,47
M	€ 9.960,21	€ 7.676,38	€ 1.500,00
Totale complessivo	€ 10.945,32	€ 7.676,38	€ 1.654,31

LE TEMATICHE E LE AZIONI

Area Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Azione 1 - Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto ai dipendenti dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni.

Area formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Azione 1 – Programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

• ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo.

• accoglienza ed ascolto.

• aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria.

• contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere

Area sensibilizzazione / formazione sulle pari opportunità

Azione 1 - Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti…..)

A - Disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia degli enti consorziati

Azione 2 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del CUG mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc".

Area sensibilizzazione sul la violenza di genere

Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking

A - diffondere a tutto il personale, tramite supporti informatici e cartacei, la guida del Coordinamento Cittadino e provinciale contro la violenza alle donne

B - azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente

Area benessere lavorativo

Azione 1 –Proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione

Azione 2 - Programmare interventi di formazione sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo

Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione

Azione 1 - Ricercare opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione (ad esempio banca delle ore, orario contratto…)

Azione 2 - Sperimentare il Telelavoro

Azione 3 – Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".

Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri

Azione 4 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente)

A - Istituzione della figura del tutor presso ogni Area per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale.

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 3
N. Contrari : 0
N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL PRESIDENTE Dr. Claudio Lubatti	IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Ing. Cesare Paonessa