

**ESTRATTO DAL
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

N. 13/2020

OGGETTO: *Adozione del Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2020-2022*

Il giorno diciannove del mese di giugno duemilaventi, a partire dalle ore 10:30, 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. <i>Federico Binatti</i> <i>Consigliere d'Amministrazione</i>		<i>X</i>
2. <i>Giovanni Currado</i> <i>Consigliere d'Amministrazione</i>	<i>X</i>	
3. <i>Erika Chiecchio</i> <i>Consigliere d'Amministrazione</i>	<i>X</i>	
4. <i>Licia Nigrognò</i> <i>Presidente Agenzia</i>	<i>X</i>	

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che 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, **Licia Nigrognò** nella qualità Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta e 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) 2020-2022

A relazione della Presidente

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L’art. 42 del citato Decreto individua, in termini generali, il contenuto delle ‘azioni positive’, intese quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*.

Successivamente l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune importanti modifiche al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l’art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dalla legge 183/2010, dispone che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”*

Si può evidenziare come le novità introdotte nel testo unico del pubblico impiego siano volte ad ampliare il raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie ad ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo legata al genere (indicando altri fattori di rischio quali l’età, l’orientamento sessuale, la razza, l’origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua) e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Sul tema è intervenuta recentemente la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità che ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La direttiva n. 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Con specifico riferimento ai Piani triennali delle azioni positive, la direttiva n. 2/2019 prevede l’aggiornamento annuale degli stessi in ragione del collegamento col ciclo della performance.

Il CUG dell’Agenzia, nell’ambito dei propri compiti propositivi, ha approvato la proposta delle azioni positive per la definizione del PAP 2020-2022 in aggiornamento del PAP relativo al triennio 2019-2021 (Prot. n. 4807 del 12/06/2020).

Con il presente provvedimento si intende, tenuto conto della proposta del CUG, approvare il Piano triennale di azioni Positive per il triennio 2020/2022 in aggiornamento del vigente Piano triennale di azioni Positive (PAP 2019-2021).

Il PAP 2020-2022 è redatto tenuto conto dei dati sul personale relativi all'anno 2019 e del monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2019-2021 che l'Agenzia ha elaborato al fine di fornire al CUG le informazioni necessarie per l'elaborazione della Relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2019.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs 198/2006, il testo del Piano triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020-2022, conforme a quello proposto in approvazione, è stato trasmesso alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Torino e alle organizzazioni sindacali di categoria.

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 della mobilità piemontese";

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 degli 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 e contabile del direttore generale 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 deliberaz

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

delibera:

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in narrativa, il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020-2022, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante (All. A);
- 2) di impegnare l'Amministrazione, anche attraverso la consultazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente;
- 3) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

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 SEGRETARIO Cesare Paonessa	IL PRESIDENTE Licia Nigrogno