

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

N. 23/2015

OGGETTO: *Adozione del Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) 2016-2018 e presa d'atto degli esiti del monitoraggio del C.U.G. sulle Azioni positive P.A.P. 2013-2015*

Il giorno trenta del mese di dicembre duemilaquindici, a partire dalle ore 13:00 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.	<i>Claudio Lubatti</i>	<i>Presidente Agenzia</i>	X
2.	<i>Franco Campia</i>	<i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X
3.	<i>Francesco Balocco</i>	<i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X
4.	<i>Angelino Riggio</i>	<i>Consigliere</i>	X

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che su richiesta del Presidente assume le funzioni di Segretario della 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.) 2016-2018 e presa d'atto degli esiti del monitoraggio del C.U.G. sulle Azioni positive P.A.P. 2013-2015

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 opportunità 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 attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

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”*.

In materia è intervenuta anche la Direttiva del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella PA e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 contenente “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”, con cui il Governo ha ulteriormente dettagliato le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella P.A., individuando le principali linee di intervento quali l’eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, la formazione e cultura organizzativa.

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

L’art. 21, al comma 1, lett. c) della legge 183/2010 ha introdotto, inoltre, l’art. 57, comma 01 del D.Lgs 165/2001, che prevede per le pubbliche amministrazioni l’obbligo di costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, 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 opportunità 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.”.

Il comma 03 del medesimo art. 57 del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che il CUG, all'interno dell'Amministrazione di appartenenza, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”, emanata ai sensi di quanto disposto dal comma 04 del citato articolo 57, sono stati indicati tra l'altro i compiti dei CUG.

In particolare, con riferimento ai compiti propositivi, è previsto che il CUG predisponga piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e poi ancora promuova e/o potenzi ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, proponga iniziative per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo, proponga azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo ed anche azioni positive, interventi e progetti, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Il PAP 2013-2015 dell'Agenzia, approvato con deliberazione del CdA n. 24/2013 del 23/09/2013 è in scadenza.

Il CUG dell'Agenzia, in attuazione delle proprie competenze, ha approvato la proposta delle azioni positive per la definizione del P.A.P. relativo al periodo 2016-2018 e una relazione in merito agli esiti del monitoraggio sulle Azioni positive relative al P.A.P. 2013-2015.

Con il presente provvedimento si intende, tenuto conto delle proposte del CUG, approvare il P.A.P. – Piano triennale di Azioni Positive della Agenzia della mobilità piemontese per il triennio 2016 – 2018 e prendere atto degli esiti del monitoraggio sulle Azioni positive relative al P.A.P. 2013-2015 riportati nella relazione CUG allegata al presente provvedimento.

Tutto ciò premesso,

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i., in particolare le modifiche disposte con l'art. 21 della L.R. n. 1 del 27/01/2015, di istituzione del consorzio attualmente 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 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 deliberazioni

si propone che

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

deliberi:

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in narrativa, il P.A.P. - Piano triennale di Azioni Positive per il periodo 2016/2018, 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, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente;
- 3) di prendere atto degli esiti del monitoraggio sulle Azioni positive relative al P.A.P. 2013-2015 riportati nella relazione CUG allegata al presente provvedimento (All.B)
- 4) 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 VERBALIZZANTE Ing. Cesare Paonessa	IL PRESIDENTE Dott. Claudio Lubatti