

**REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE
SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"**

**ESTRATTO DEL VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL CON.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ"**

N. 20/2013

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE AI SENSI DEL D. LGS. 14 APRILE 2006 N 198 TRIENNIO 2012 /2014.

L'anno duemilatredici, addì ventuno del mese di giugno, alle ore 17.30, nella Sala Riunioni del Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale "Valle di Susa" - Piazza San Francesco n. 4, regolarmente convocato, a norma dell'art. 21, comma 2, dello Statuto Consortile, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, si è riunito il Consiglio di Amministrazione del quale sono membri i Sigg.ri:

Dott.ssa Laura MUSSANO	- PRESIDENTE -	PRESENZA SI
Dott. Emanuele BELLAVIA	- VICE PRESIDENTE -	SI
Dott. Nicolò COPPOLA	- COMPONENTE -	NO

Assume la presidenza la Dott.ssa Laura MUSSANO.

Assiste alla seduta il Segretario del Consorzio Dott. Giorgio GUGLIELMO.

Partecipa alla seduta, con voto consultivo, il Direttore del Consorzio, Dott.ssa Anna BLAIS, ai sensi dell'art. 21, comma 4, dello Statuto Consortile.

Il Presidente riconosciuta legale l'adunanza, DICHIARA APERTA LA SEDUTA.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso che:

l'art 1 del D.lgs 11/04/2006 n 198 così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett.b), D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5 *"Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività "* testualmente recita :

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

l'art 48 del citato D.lgs 198/2006 impone alle pubbliche amministrazioni di progettare e attuare i Piani di azioni Positive mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

considerato, che fin dalla sua costituzione, il Consorzio si è sempre attenuto alla normativa sulle pari opportunità, in particolare con la previsione di clausole ad hoc nei bandi di selezione del personale;

atteso che il Consorzio ha da sempre posto in essere politiche di valorizzazione delle risorse interne anche attraverso iniziative volte alla conciliazione delle responsabilità professionali con quelle familiari, in particolare saturando le percentuali di part.time consentite per ogni categoria, in considerazione del fatto che circa il 91% del personale è di genere femminile e quindi maggiormente coinvolto nelle attività familiari di cura (accudimento figli in tenera età o di familiari invalidi o anziani).Il part-time rappresenta, in effetti, una modalità di organizzazione dell'orario che consente di facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro con i temi di cura;

preso atto che Il Consorzio ha come vocazione la promozione del benessere delle persone residenti nella Valle di Susa, nel rispetto e in coerenza anche del seguente principio ispiratore, che ben si orienta a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte tanto alle donne quanto agli uomini :

promozione di politiche a carattere universalistico, rivolte alla generalità della popolazione, senza vincoli di appartenenza, organizzate in modo da garantire a tutti i cittadini pari opportunità di fruizione, senza discriminazione di età, di sesso, di stato civile, di etnia, di nazionalità, di religione, di condizione sociale, di ideologia politica, di minorazione psichica o fisica, o di qualsiasi altra differenza che caratterizzi le persone;

esaminato il documento allegato "Piano di Azioni Positive – triennio 2012 -2014" e ritenuto di approvarlo;

visto l'art. 20, comma 1, dello Statuto Consortile;

dato atto che sono stati acquisiti sul presente atto deliberativo i pareri favorevoli di cui alla vigente normativa, in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile di Area Amministrativa mentre non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria dell'Ente;

con votazione unanime favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

- 1) di dare atto che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di approvare il Piano di Azioni Positive allegato al presente provvedimento deliberativo di cui forma parte sostanziale e integrante;
- 3) di dare atto che il Piano allegato resterà valido finchè non intervenga altra disciplina
- 4) di dare atto che sono stati acquisiti sul presente atto i pareri favorevoli previsti dalla vigente normativa;
- 5) di dichiarare, attesa l'urgenza, in conformità del distinto voto palese ed unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Testo Unico approvato con D.Lgs 18 agosto 2000 n.267.



REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335
e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**AVENTE AD OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE AI SENSI
DEL D.LGS 14 APRILE 2006 N. 198- TRIENNIO 2012/2014 -**

N. 20/2013 DEL 21 GIU. 2013

Pareri prescritti dalla normativa vigente

Parere di regolarità tecnica dell'atto:

~~FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE~~

L'Ufficio competente ad esprimere il suddetto parere è individuato in base alla materia

Susa . 21 GIU. 2013



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signature]

Parere di regolarità contabile dell'atto:

~~FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE~~

Susa .

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
RAGIONERIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2012/2014
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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 rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.”

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per garantire la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Consorzio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare

la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente, con i cittadini utenti e con tutti gli operatori coinvolti nelle prestazioni sociali.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2012

DIPENDENTI **N. 43**
DONNE **N. 39**
UOMINI **N. 4**

Così suddivisi per Area :

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRETTORE	0	1	1
AREA AMMINISTRATIVA E CONTABILE	3	6	9
AREA DISABILI E ANZIANI	1	10	11
AREA MINORI, FAMIGLIE E ADULTI	0	22	22
TOTALE	4	39	43

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	1	2
C	2	13
D	1	23
Dirigenti	0	1
TOTALE	4	39

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
tempo pieno	1	18	19
part-time	0	5	5
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
tempo pieno	1	9	10
part-time	1	4	5
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
tempo pieno	0	1	1
part-time	1	1	2
TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	4	38	42

FUNZIONARI CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIRIGENTI

	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI		1
FUNZIONARI IN P.O.	1	2
TOTALE	1	3

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2012 – 2014 questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Consorzio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione del consiglio di Amministrazione n 34/2011 del 17/08/2011 è stato costituito e nominato il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* del personale dipendente (art. 8 CCNL 22/01/2004) ed approvato il regolamento per il funzionamento dello stesso ;
3. Il Consorzio si impegna altresì a nominare il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in applicazione dell'art. 57 del D.lgs n 16/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 4.11.2010 n 183

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non verrà privilegiata, nella selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Consorzio si impegna a stabilire requisiti di

accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Nella dotazione organica non esistono posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'assegnazione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area , consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Consorzio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Il Consorzio continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- *Disciplina del part-time*

All'interno del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è già prevista la disciplina regolante il lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

L'Ente si impegna a :

- 1) Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
- 2) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate, non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.
- 3) Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi usufruibili nel contesto lavorativo.

Art. 6

Risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Consorzio metterà a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio; il Consorzio inoltre attingerà alle risorse aggiuntive

reperite nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Art. 7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. La delibera di approvazione del piano verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Atti amministrativi".

Il Piano resterà pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Letto, confermato e sottoscritto
in originale firmato

IL PRESIDENTE
f.to Dott.ssa Laura MUSSANO

IL SEGRETARIO
f.to Dott. Giorgio GUGLIELMO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio del Consorzio il:
_____ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Susa, lì _____

IL SEGRETARIO

Dott. Giorgio GUGLIELMO

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo
Lì _____

VISTO:

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 140, D. Lgs. 267/2000:

è stata trasmessa in elenco, con lettera prot. n. _____ in data _____ ai Capigruppo Consiliari come prescritto dall' art. 125 D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 (il relativo testo è disponibile presso la Sede Consortile - Ufficio Segreteria).

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000)

E' divenuta esecutiva ai sensi di legge in data _____

decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

Susa, lì _____

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo
Lì _____

VISTO:

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO