

AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA DEL PIEMONTE CENTRALE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 1299

Deliberazione n. 6 del 21 gennaio 2021

* * * * *

3.1 - mecc. 2021_2 - DG
Aggiornamento Piano per le Azioni Positive (anni 2020-2023)

Premesse:

Con D.D. n. 1058 del 29/08/2019 si dava atto della persistente operatività, in regime di *prorogatio*, del C.U.G. costituito con D.D. n. 271 del 25 maggio 2015, che proseguiva quindi nelle proprie attività nelle more della definizione della nuova costituzione dello stesso, da attivarsi in tempo utile per garantire il rinnovo entro la data del 31/05/2020, indicata nella determinazione citata come data di cessazione dell'attività in regime di *prorogatio*. In relazione all'operatività in regime di proroga, il precedente C.U.G. riteneva di non procedere all'adozione di atti propulsivi inerenti le attività di propria competenza, ritenendo opportuno lasciare al C.U.G. di successivo insediamento ogni iniziativa di indirizzo.

A tal riguardo, si precisa che con deliberazione C.d.A. n. 92 del 27/09/2018 era stato approvato, su proposta di detto C.U.G., l'aggiornamento al Piano per le Azioni Positive (di seguito P.A.P.) per il triennio (2016/2019), in esecuzione della normativa vigente (legge 183/2001; Direttiva Ministero Pari Opportunità del 04/03/2011), dando atto degli interventi in relazione ad esso svolti dal C.U.G. (quasi del tutto attuati) e dando l'indirizzo di consentire la conclusione degli interventi in esso previsti ad opera del C.U.G. che li aveva proposti, lasciando al Comitato di nuova costituzione lo sviluppo di nuovi indirizzi operativi.

Con determinazione dirigenziale n. 243/2020 è stato costituito il nuovo C.U.G. aziendale per il periodo 2020/2024, alla cui presidenza è stata nominata la dott.ssa Giuseppina Vigliotti.

Considerato che immediatamente dopo le formalità di costituzione del nuovo C.U.G. è scoppiata la pandemia da Covid 19, tutt'ora in corso, per cui il nuovo Comitato, oltre ai fisiologici tempi di avvio delle attività propri di un organo collegiale rinnovato nella sua compagine costitutiva, si è trovato ad operare con tutte le difficoltà connesse a tale situazione; in particolare, stante l'obbligo di diradare le presenze in sede del personale, il Comitato ha potuto svolgere un numero ridotto di incontri, il che ha determinato un generale rallentamento delle sue attività.

Dato atto della necessità di approvare un nuovo Piano per le Azioni Positive (P.A.P.), per il periodo 2020/2023, che si ponga in linea di continuità con l'operato del precedente C.U.G., ma nello stesso tempo tenga conto del mutato assetto complessivo delle risorse umane dell'Agenzia e dei mutamenti complessivi del contesto esterno.

Richiamata la normativa di riferimento sopra citata, e preso atto dell'approvazione nel frattempo intervenuta della Direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 della Ministra per la Pubblica

Amministrazione, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata, dall’art. 42 del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Il Piano che si approva (all. 1) si compone di 8 azioni, 6 relative all’area dei diritti e 2 relative all’area della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e tiene conto sia delle osservazioni e proposte emerse in questi primi mesi di attività del nuovo C.U.G., che si pongono in linea di sviluppo con quanto operato dal precedente Comitato, sia delle mutate esigenze organizzative dell’attività lavorativa che l’epidemia ancora in corso ha imposto, che hanno reso necessario il ricorso a modalità esecutive della prestazione lavorativa meno legate alla presenza fisica di lavoratrici e lavoratori presso la sede aziendale.

La proposta del C.U.G. su tale ultimo punto (azione n. 5) si pone come modello di superamento del c.d. “*smart working emergenziale*” mediante una modalità esecutiva che si affianchi al telelavoro, già pienamente attuato presso A.T.C., che da un lato permetta a lavoratrici e lavoratori una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ma nello stesso tempo garantisca l’equivalenza quantitativa e qualitativa delle prestazioni con quelle rese totalmente in presenza, onde evitare di penalizzare, per converso, i dipendenti che, per scelta o necessità, si trovano a lavorare totalmente in presenza.

La proposta che il C.U.G. formulerà su quest’ultimo punto verrà tenuta in adeguato conto in relazione a quanto stabilito nella dichiarazione a verbale dell’Amministrazione n. 2 del C.C.D.I. anno 2020 di ATC, che prevede:

“Finita la fase emergenziale, l’Amministrazione si impegna a definire - previo confronto con le organizzazioni sindacali - un disciplinare del lavoro agile in modalità ordinaria con l’individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile, per farne parte integrante del Piano Organizzativo del Lavoro Agile come previsto dall’art. 263 della Legge 77/2020”.

Il Piano allegato è stato positivamente valutato dall’Amministrazione, e verrà trasmesso per conoscenza ai soggetti sindacali interessati.

L’arco temporale di riferimento per l’attuazione delle azioni approvate è il periodo dicembre 2020/dicembre 2023.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- ritenuto opportuno procedere secondo quanto risulta dalla relazione del Dirigente, costituente la premessa del presente atto;
- preso atto del parere favorevole espresso dal responsabile del Settore interessato circa la regolarità tecnica e la correttezza amministrativa del presente atto;
- preso atto del parere favorevole sulla regolarità contabile espresso dal Responsabile di Ragioneria;

- considerato il parere favorevole espresso dal Direttore Generale f.f. per quanto attiene il profilo della legittimità dell'atto;

DELIBERA

- di approvare il Piano per le Azioni Positive (P.A.P.) dell'Agenzia per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne per gli anni 2020-2023 allegato alla presente per farne parte integrante ed essenziale (all. 1);
- di dare atto che il Piano verrà pubblicato sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet ATC. Nel periodo di vigenza, tramite il Comitato Unico di Garanzia ATC (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

La presente delibera non comporta impegno di spesa.

La presente deliberazione è adottata con votazione unanime dai presenti.