



COMUNE DI VALLE DI CADORE
PROVINCIA DI BELLUNO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE RELATIVO AL TRIENNIO 2016-2018.

L'anno DUEMILASEDICI addì 31 del mese di MARZO
alle ore 17,00 nella Sede Municipale, si è riunita la Giunta Municipale

Intervennero i Signori:

HOFER Marianna - SINDACO
SORAVIA Gabriele - VICE SINDACO

Assenti:

BIANCHI Oreste - ASSESSORE

Reg. Albo n. 196

Il sottoscritto Messo Comunale attesta ai sensi dell'art. 32, comma 1 della Legge 69/2009, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo On Line del sito del Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Dalla medesima data, la stessa deliberazione è stata affissa anche all'Albo Pretorio.

Valle di Cadore, 1 2 APR. 2016

Il Messo Comunale

Katia Casanova Fuga
Casade

Presiede l'Avv. Marianna HOFER nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il Dr. Salvatore BATTIATO nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Il Responsabile del Servizio interessato, attesta la regolarità tecnica della proposta di deliberazione indicata in oggetto, ai sensi del D.Lgs..267/2000, art.49 – comma 1.

Il Responsabile del servizio tecnico interessato..... Avv. Marianna Hofer..... *Marianna Hofer*

Il Responsabile dell'ufficio ragioneria, attesta la regolarità contabile della proposta di deliberazione indicata in oggetto, ai sensi del D.Lgs..267/2000, art.49 – comma 1.

Il Responsabile dell'ufficio ragioneria.....

LA GIUNTA MUNICIPALE

RICHIAMATO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, che riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

ATTESO che l'art. 48 di detta normativa impone alle amministrazioni pubbliche di adottare piani triennali di azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RILEVATO che la Direttiva 23 maggio 2007 *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità specifica che le finalità e le linee di azione da seguire debbono mirare al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

RAVVISATA la necessità di procedere all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2013-2015, approvato con propria deliberazione n. 30 del 19 luglio 2013;

ESAMINATO il documento allegato al presente provvedimento e ritenuto lo stesso rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'ente;

VISTO l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni - Autonomie Locali del 14.09.2000;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 della normativa predetta;

CON voti favorevoli unanimi resi palesemente per alzata di mano;

DELIBERA

1. di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2016-2018, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di trasmettere copia di detto provvedimento alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. territorialmente competenti, disponendone la pubblicazione nel sito internet istituzionale dell'ente.

Successivamente, con separata votazione unanime e palese, il provvedimento medesimo viene dichiarato immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.-

Letto, approvato e sottoscritto.



IL SINDACO
Avv. Marianna HOFER

IL SEGRETARIO
Dr. Salvatore BATTIATO

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

- CHE, su conforme attestazione del messo comunale, la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Online del sito del Comune e all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 12 APR, 2016 senza presentazione di opposizioni, reclami ed osservazioni;
- CHE la presente deliberazione:
 - ☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma D.Lgs.267/2000
 - ☐ è divenuta esecutiva dopo dieci giorni dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, 3° comma D.Lgs.267/2000).

Valle di Cadore, _____

IL SEGRETARIO
Dr. Salvatore BATTIATO



COMUNE DI VALLE DI CADORE
(Provincia di Belluno)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

(Triennio 2016-2018)

Approvato con deliberazione G.C. n. 16 del 31 marzo 2016.

Premessa

L'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce quali Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, ..., sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

Il successivo comma 2 dispone inoltre che: "Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile";

L'art. 48 della normativa predetta stabilisce ancora che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e, in caso di mancato adempimento, si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Ciò stante, con deliberazione G.C. n. __ del __ ____, il Comune di Valle di Cadore ha pertanto provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015.

Essendo presente nell'organizzazione del Comune una forte componente femminile, con il presente Piano l'Amministrazione intende favorire soprattutto l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi perseguiti, il Comune si ispira ai seguenti principi:

➤ *Pari opportunità*, intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

➤ *Azioni positive*, intese come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

-tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

-garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti; -ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

-intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire una maggiore opportunità di formazione, di esperienze professionali e di percorsi di carriera, per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità, professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e, più in particolare, del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2016.

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

DIPENDENTI N. 10

DONNE N. 5

UOMINI N. 5

SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE
SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	4		4
SERVIZIO TECNICO	1	4	5
POLIZIA LOCALE		1	1

Schema composizione del personale disaggregato per categoria:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D – P.O.	0	1	1
Cat. D	0	0	0
Cat. C	5	1	6
Cat. B	0	3	3

Schema composizione del personale disaggregato per categoria e per orario di lavoro:

CATEGORIA D o P.O	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C			
Posti a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA B			
Posti a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Al momento, dunque, l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Ciò significa che il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà invece orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

Nel triennio di riferimento, L'Amministrazione si propone in particolare di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- a) promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- b) promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro;
- c) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- d) garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- e) promuovere la diffusione di una cultura di genere e una maggiore attenzione sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi.

A) PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovrà pertanto essere valutata la possibilità di organizzare una formazione *in house* (utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Dovranno essere incentivate le riunioni di servizio con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Si provvederà anche a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es., congedi parentali o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o di malattia, etc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratori/trici ed ente durante l'assenza (es., tramite casella di posta elettronica);
- affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente al momento del rientro;
- incentivare la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, dovranno essere previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

B) PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEI TEMPI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da *full time* a *part time* (e viceversa) su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa pubblica;
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio, familiari di persone

con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita, etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e, comunque, per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà; -la ricerca, ove possibile, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale determinate da bisogni di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc., purchè compatibili con le esigenze di funzionalità del servizio di appartenenza.

C) GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione, anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

D) GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

- l'organizzazione di incontri con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici e al clima organizzativo nei diversi servizi, al fine di individuare e porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
- il monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo e il grado di soddisfazione del personale dipendente, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari;
- la verifica dell'assenza di 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.

E) PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE E UNA MAGGIORE ATTENZIONE SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ.

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- l'utilizzo negli atti e nei documenti amministrativi di un linguaggio di genere che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda invece far riferimento a collettività miste (ad es., "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori", etc.);
- la pubblicazione sul sito internet dell'ente di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate in materia;
- programmare incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione.

Detto Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Di esso verrà data informazione al personale dipendente, con invito ai responsabili di servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso dello stesso.