

COMUNE DI CAVALLINO-TREPORTI
Provincia di Venezia



VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 di cui al d.lgs. 198/2006.

L'anno **duemilasedici**, il giorno **31** del mese di **maggio** alle ore **18:00** nella Sala delle Adunanze, per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

		Presente/Assente
Nesto Roberta	Presidente della Giunta	Presente
Tagliapietra Giorgia	Assessore	Presente
Monica Francesco	Assessore	Presente
D'Este Nicolò	Assessore	Presente
Berton Dora	Assessore	Assente
Smerghetto Cristiano	Assessore	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Piattelli dott.ssa Ilaria.

Il sig. Roberta - Nesto, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza, e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 di cui al d.lgs.
198/2006.

Regolarità Tecnica

Il sottoscritto dr. Dino Daniele Bonato, Responsabile del AREA ECONOMICO FINANZIARIA - Personale Affari Economici e Previdenziali Dipendenti, formula parere tecnico **Favorevole** in relazione alla proposta di deliberazione di seguito riportata.

*Il Responsabile del
AREA ECONOMICO FINANZIARIA
Personale Affari Economici e Previdenziali Dipendenti
F.to Dott. Dino Daniele Bonato*

Regolarità Contabile

Il sottoscritto dr. Dino Daniele Bonato, Responsabile del Settore Economico-Finanziario, in relazione alla presente proposta di deliberazione formula il seguente parere contabile:

- *Favorevole*

Il Dirigente del Settore
Economico-Finanziario
F.to dott. Dino Daniele Bonato

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- che fra i principi fondamentali del nostro ordinamento, costituzionalmente garantiti, c'è quello della parità tra i sessi, intesa come parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, che deve essere garantita in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione;
- che, in particolare, il combinato disposto degli artt. 3 e 51 della Costituzione sancisce il principio della uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale tra uomini e donne, da raggiungere tramite la rimozione degli ostacoli, di ordine economico e sociale, che limitano "di fatto" la libertà e l'uguaglianza dei cittadini;
- che, proprio per eliminare le disuguaglianze di fatto, a fronte di una legislazione, come quella italiana, formalmente garantista della parità tra i generi, sono state emanate numerose norme di legge e atti ministeriali, tra cui principalmente:
 - la L. n. 125 del 10/4/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
 - il D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 (cd. Testo Unico del Pubblico Impiego), art. 7 ("Gestione delle risorse umane") co. 1 e art. 57 ("Pari Opportunità");
 - il D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della L. 17/05/1995 n. 144";
 - il D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" e, in particolare, l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"), che, al co. 1 stabilisce, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dei piani delle azioni positive, le amministrazioni pubbliche - tra cui i Comuni - non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
 - la Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
 - la L. 4/11/2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro), art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";
 - la delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) n. 22/2011 del 22/12/2011 "Indicazioni - sottoposte a consultazione - relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance";

Considerato che gli atti sopra richiamati ed in particolare, il citato art. 48 del Codice delle Pari Opportunità prevedono che le pubbliche amministrazioni, anche comunali, predispongano "piani di azioni positive", di durata triennale, tendenti:

- ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nel lavoro, tra uomini e donne;
- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, garantendo il reale accesso ai diritti;

Dato atto che:

- con deliberazioni di G.C. n. 293/2012 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015 ex art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198";
- con propria deliberazione n. 151 del 27.12.2012 è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Cavallino-Treporti, i cui componenti sono stati nominati con determina dirigenziale n.334 del 26.03.2013;

Vista la proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2016-2018 predisposta dal Servizio Personale e accertato che tale proposta, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, è stata trasmessa con nota protocollo n. 11093 del 19.05.2016 al CUG, alla RSU aziendale nonché alla Consigliera di Parità della Città

Metropolitana di Venezia per l'ottenimento dei rispettivi pareri;

Dato atto che la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia e la RSU hanno espresso parere favorevole acquisiti agli atti rispettivamente con nota prot. 11716 e n. 12013;

Dato atto inoltre che il CUG non ha presentato integrazioni o osservazioni,

Ritenuto che anche il Comune di Cavallino-Treporti debba assumere ogni iniziativa per favorire il diffondersi della cultura delle pari opportunità, anche perché l'ente locale, che è l'ambito di governo più vicino al cittadino, rappresenta il livello di intervento più idoneo a combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 dal Responsabile del Servizio Personale;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e forme di legge,

Con votazione unanime, palese

DELIBERA

1. Di approvare, per i motivi espressi in premessa e che si hanno qui per integralmente riportati, il Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 57, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che dal presente provvedimento non discendono maggiori spese in quanto gli oneri derivanti dal piano per attività di formazione ed informazione trovano copertura nelle somme già stanziata a tal fine nel bilancio di previsione annuale e pluriennale;
3. Di dare atto che sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 da parte del Responsabile del Servizio Personale e dell'Area Economico-Finanziaria;
4. Di dare atto che l'oggetto della presente deliberazione rientra nella competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;
5. Di dare atto che contestualmente alla sua pubblicazione, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari mediante trasmissione di elenco, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con separata votazione favorevole unanime espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

La presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Per approvazione e conferma del presente verbale, sottoscrivono:

Il Sindaco
F.to Roberta - Nesto

Il Segretario Generale
F.to Piattelli dott.ssa Ilaria.

N. Registro Pubblicazioni

Questa deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi

Dal ___17.06.2016_____

al 02.07.2016

Il Segretario Generale
Piattelli dott.ssa Ilaria.

Il sottoscritto Segretario Generale,

ATTESTA

- La presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal _____
- È divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3°, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e in assenza di richiesta di controllo ai sensi art. 127 1° e 2°, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 in data

Il Segretario Generale
F.to



COMUNE DI CAVALLINO TREPORTI

(Provincia di Venezia)



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2016-2018.

In merito alle attività svolte nel triennio precedente, con delibera di Giunta Comunale n. 151 del 27.12.2012 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, i cui componenti sono stati nominati con determinazione dirigenziale n. 334 del 26.03.2013.

Il CUG tra i suoi compiti ha quello della predisposizione e il monitoraggio delle azioni da inserire nel Piano delle azioni positive triennale.

Nel corso del triennio precedente l'impegno del Comune di Cavallino Treporti in relazione al piano di azioni positive ha visto portare a compimento un seminario di formazione dal titolo "Pari Opportunità e Mobbing, cosa sono e come si affrontano" organizzato in collaborazione con il Centro antimobbing di Padova e l'Assessorato alle Pari Opportunità del comune. Al seminario hanno aderito anche i CUG e le commissioni Pari Opportunità dei comuni di Eraclea, Caorle e Jesolo.

Attraverso il CUG è stata portata a termine l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale con l'invio di appositi questionari a tutto il personale dipendente.

Per quanto riguarda i tempi di conciliazione vita-lavoro, sono state soddisfatte da parte dell'Amministrazione tutte le richieste presentate dai dipendenti di part-time o di modifica dell'orario di lavoro anche con articolazioni orarie ad hoc.

Recentemente con deliberazione di Giunta Comunale del 10.05.2016 è stata approvata un'estensione della flessibilità portandola da 30 minuti a un'ora e un quarto ed estendendo la pausa pranzo da 30 minuti a un'ora e mezza.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. all'ambiente di lavoro.

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Cavallino Treporti intende realizzare un piano di azioni positive teso a favorire una gestione del personale e delle misure organizzative (compatibilmente con le esigenze di servizio, con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche) che tenga conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Piano, articolato su un periodo di tre anni, è sviluppato in singoli progetti per la realizzazione di azioni positive intese come azioni che, con fatti concreti, mirano a eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto e che ostacolano la piena partecipazione delle donne e degli uomini.

Per la realizzazione del Piano l'Amministrazione si avvarrà della Commissione per le Pari Opportunità, individuata quale strumento operativo di cui si dota il Comune al fine di garantire

parità a tutti i cittadini di ambedue i sessi e di adottare azioni positive per valorizzare la presenza femminile nella gestione della vita della comunità e per favorire l'equilibrio delle rappresentanze ai sensi del vigente Statuto Comunale.

Il grado di realizzazione del Piano sarà monitorato ogni anno prima della fase di pianificazione annuale delle attività.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2015, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIE	DONNE	UOMINI
B	9	4
C	18	27
D	4	3
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	6
SEGRETARIO COMUNALE	1	
DIRIGENTI		2
TOTALE	35	42

Complessivamente si osserva, tra i dipendenti comunali, una quota maggioritaria di dipendenti Uomini, ad eccezione della categoria B di prevalenza femminile. A livello dirigenziale, il ruolo di Segretario comunale, impiegato presso l'ente in percentuale pari al 41,67%, è ricoperto da una figura femminile, ma in convenzione con il Comune di Scorzè (Comune capofila), occorre pertanto favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006 in quanto la presenza maschile è superiore sia in termini numerici che di livello contrattuale.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Prevedere dei percorsi formativi in materia di pari opportunità rivolti ai Dirigenti e ai Responsabili rivolti a promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

Azione positiva 2: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap, a tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 3: Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 4: Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Risorse Umane.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Servizi – Segretario comunale – Ufficio Risorse Umane.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tempi vita-lavoro, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa riorganizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, bensì anche all'accudienza/assistenza a portatori di handicap.

Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro attraverso:

- l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- l'introduzione della Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;
- il potenziamento della flessibilità di orario in entrata ed uscita entro limiti previsti dal vigente regolamento sugli orari;
- azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenze per ferie, permessi e malattia.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere ulteriori, rispetto a quelle autorizzate, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: il sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità o con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino attraverso l'accoglimento di richieste di part-time o redistribuzione dell'orario lavorativo e attraverso percorsi di aggiornamento professionale.

Azione positiva 4: aumentare la fascia di flessibilità in entrata portandola dagli attuali 30 minuti, con possibilità di scelta fascia A dalle 8.00 alle 8.30 o fascia B dalle 8.30 alle 9.00, a 75 minuti con un'unica fascia dalle 7.45 alle 9.00.

Azione positiva 5: aumentare la fascia di flessibilità concessa per la pausa pranzo attualmente concessa dalle 13.00 alle 14.00 con un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora, portandola dalle 13.00 alle 14.30 con un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora e mezza.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Risorse Umane.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Servizi – Segretario Comunale - Ufficio Risorse Umane.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione incentrate sulle discriminazioni di genere, sulla violenza alle donne e sull'eliminazione della violenza di genere domestica.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Azione positiva 3: predisporre un questionario da somministrare a tutti i dipendenti finalizzato al Piano delle Azioni Positive.

Azione positiva 4: organizzare, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap, un calendario di incontri, per permettere al CUG in collaborazione con l'assessorato alle pari opportunità e la commissione pari opportunità, di relazionare a tutti i dipendenti, sul lavoro svolto e/o su eventuali problematiche e/o iniziative.

Azione positiva 5: procedere alla revisione della modulistica interna ed esterna per eliminare le differenze di genere.

Azione positiva 6: procedere alla revisione del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi per eliminare le differenze di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Risorse Umane, Segretario Comunale, CUG e Commissione Pari Opportunità.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili dei Servizi, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: intraprendere un modello di comunicazione che permetta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare le idonee azioni positive.

Finalità strategica: far in modo che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione, ecc.

Azione positiva 1: con il coinvolgimento del CUG, studiare e predisporre uno strumento di indagine da somministrare a tutti i dipendenti, analizzare gli esiti dell'indagine e individuare le criticità e predisporre proposte di miglioramento.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Risorse Umane e CUG.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2016/2018)

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Risorse Umane, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.