



COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA

PROVINCIA DI TREVISO

COPIA

Deliberazione **Nr. 10**
data **29-01-2018**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006, N. 198).

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

SINDACO
F. to SCRIMINICH GIUSEPPE

SEGRETARIO COMUNALE
F.to DE VIDI MICHELA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Nr. 104 pubbl.

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio Comunale ove rimarrà esposta per 15 gg consecutivi dal 12-02-2018

F.TO IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA a sensi del 3° c. dell'art. 134, D.Lgs 267/200.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DE VIDI MICHELA

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' ALL'ORIGINALE

Copia conforme all'originale ai sensi degli artt. 22 e 23ter, comma 3 del D.L. 7 Marzo 2005, numero 42 ad uso amministrativo.

Cavaso del Tomba,

IL SEGRETARIO GENERALE
DE VIDI MICHELA

L'anno **duemiladiciotto**, addì **ventinove** del mese di **gennaio** alle ore 20:00, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco è stata convocata la Giunta Comunale.

Raggiunto il numero legale, eseguito l'appello, risultano

SCRIMINICH GIUSEPPE Presente
INNOCENTE LAURA Presente
MARIN PATRIZIO Presente

Con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE, **DE VIDI MICHELA**.

Il Sig. **SCRIMINICH GIUSEPPE** nella sua qualità di **SINDACO** assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- CHE con Determinazione del Servizio Associato del Personale n. 38 del 28.10.2011, ai sensi dell'art. 21 della L. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato lavoro"), è stato istituito presso la Comunità Montana Feltrino, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in avanti CUG), costituito in forma associata dai seguenti enti: Comunità Montana Feltrino (capofila), Comuni di Alano di Piave, Cavaso del Tomba, Cesiomaggiore, Lamon, Pedavena, Santa Giustina, Sovramonte ed Ente Parco Nazionale Dolomiti Bellunesi;

- CHE il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D. Lgs. 198 del 11/04/2006, ciascuna amministrazione pubblica è tenuta a dotarsi di un Piano triennale di Azioni Positive per le pari opportunità;

DATO ATTO che con Deliberazione n. 82 del 22.09.2016 la Corte dei Conti ha confermato che, secondo costante giurisprudenza contabile (da ultimo, C.d.C. Sez. contr. Piemonte, 13.03.2015, n. 33), la mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità, imposto dall'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), deve comunque essere rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, in quanto costituisce uno strumento altamente rilevante nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di tutela delle donne nei luoghi di lavoro;

VISTA la proposta alle Amministrazioni associate del CUG di un Piano triennale di Azioni Positive che ciascun Ente può approvare, apportando eventuali modifiche o integrazioni necessarie per adeguare il Piano alla propria realtà e alle proprie esigenze;

CONSIDERATO che con D.G.C. n. 13 del 25 marzo 2016 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2016/2018;

RUILEVATO che con DGC n. 113 del 12.12.2016 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2017/2019;

VISTA la proposta di Piano triennale di Azioni Positive allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale (**Allegato A**), come modificato in base alle esigenze del Comune di Cavaso, per il triennio 2018/2020;

RITENUTA tale proposta meritevole di approvazione in tutte le sue parti;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 - T.U.E.L.;

VISTO il parere favorevole del Responsabile del servizio amministrativo allegato alla proposta della presente deliberazione;

Ad unanimità di voti palesi;

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le ragioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate, il Piano Triennale di Azioni Positive per le pari opportunità triennio 2018/2020 allegata alla presente deliberazione (**Allegato A**) per farne parte integrante e sostanziale;
2. DI TRASMETTERE alla Unione Montana Feltrina il Piano Triennale di Azioni Positive approvato;
3. DI pubblicare sul sito internet nella sezione “Trasparenza valutazione e merito” il suddetto Piano;
4. DI incaricare gli uffici competenti di dare attuazione alla presente deliberazione;
5. DI dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale;
5. DI comunicare l'adozione della presente ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del d. Lgs. 267/2000.

Allegato A

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne**; sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L’art. 8 del D.Lgs. 150/2009 prevede, inoltre, che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia 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, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La Comunità Montana Feltrina (in qualità di capofila), i Comuni di Alano di Piave, Cesiomaggiore, Lamon, Pedavena, Santa Giustina, Sovramonte, Cavaso del Tomba e il Parco Nazionale delle Dolomiti Bellunesi hanno costituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Successivamente vi hanno aderito Paderno del Grappa, Segusino, Seren del Grappa, Lentiai, Mel, Trichiana, Limana, Arsìe e l’Unione dei Comuni del Basso Feltrino.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce in tale contesto e trae origine proprio dall’attività propositiva e consultiva del Comitato.

Quadro organizzativo del Comune di Cavaso del Tomba al 31 dicembre 2017.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne 2 4 6.. ...
Uomini 2 1.. 3..
Totale 4 4 1.. 9..

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini
Numero 2..

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero1.

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Si precisa che dal 1.09.2016 è andata a cessare una dipendente a tempo indeterminato di categoria C e dal 1.09.2017 un dipendente a tempo indeterminato di categoria B.

Azioni positive per il triennio 2018-2020

L'Amministrazione di Cavaso del Tomba, per il prossimo triennio, intende perseguire la realizzazione delle seguenti azioni positive, tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Al fine di continuare a promuovere il ruolo del CUG, si ritiene prioritario proseguire un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG, potranno essere periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare, attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che si farà carico di tale attività (in base a quanto stabilito dalla Convenzione che istituisce la gestione in forma associata del Comitato), un'analisi a cadenza annuale della situazione dell'organico, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere. (Si ritiene che il numero esiguo di dipendenti non richieda una tale attività.)

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si continua ad impegnare a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- approvazione del codice di condotta contro le molestie sessuali, idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

Promozione della flessibilità oraria

L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Promozione del telelavoro

L'Amministrazione si impegna a promuovere, nei limiti delle proprie capacità organizzative e valutando la distanza casa – lavoro dei dipendenti, anche favorendo l'inserimento di apposita previsione nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, il telelavoro, ovvero il lavoro a distanza quale forma flessibile di impiego che – facilitando la conciliazione tra i tempi lavorativi e i carichi familiari – rappresenta un'azione positiva a sostegno delle pari opportunità.

La diffusione del telelavoro sarà promossa anche in forma parziale, alternata o temporanea, evitando che possano instaurarsi forme di discriminazione di coloro che ne usufruiscono.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

Reinserimento lavorativo

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze

I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.

Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel *Piano della performance*. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il *Piano della performance* e il presente Piano di Azioni Positive.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dall'Amministrazione

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.

PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA DELLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 10 IN DATA 29-01-2018

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del settore, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, avente per oggetto APPROVAZIONE PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006, N. 198)..

Esprime parere Favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all'adozione dell'atto di cui sopra.

Cavaso del Tomba, li 29-01-2018

Il Responsabile del servizio
F.to DE VIDI MICHELA