



COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE N. 82

Oggetto: **Piano azioni positive per il triennio 2013/2015. Approvazione piano provvisorio**

Nell'anno **duemilatredici** addì **diciassette** del mese di **luglio**, alle ore 20.45, nella sala panoramica del Palaturismo si è riunita la Giunta comunale. Risultano presenti:

		Presenti	Assenti
Bordin Massimo	Sindaco	X	
Squarcina Luca	Assessore		X
Tasinato Omar	Assessore	X	
Marcolongo Ivano	Assessore	X	
Belluco Valter	Assessore	X	
Diaferio Daiana	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale D.ssa Paola Peraro.

Il Sindaco Massimo Bordin, assunta la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to (Massimo Bordin)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to (D.ssa Paola Peraro)

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'uguaglianza tra uomini e donne rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto nazionale e comunitario;

RICHIAMATI:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il quale prevede che “...i comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;
- l'art.57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come integrato dall'art.21, comma 1, lettera c) della legge 4.11.2010 n. 183, che prevede la costituzione, senza nuovi o

maggiori oneri per la finanza pubblica, del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” che 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;

VISTA la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le pari opportunità che definisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia”;

DATO ATTO che, con provvedimento del Segretario Generale prot. n. 23854 del 05.12.2012, 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 Montegrotto Terme e provveduto alla nomina del Presidente e dei suoi componenti;

DATO ATTO che questo piano rappresenta un importante progetto in quanto trattasi di un documento programmatico per introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro e che lo stesso è finalizzato all’attivazione delle leggi sulle pari opportunità;

RILEVATA la necessità di approvare, in via provvisoria, il piano triennale delle azioni positive, previsto dall’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, e che dovrà comunque essere sottoposto al Comitato Unico di Garanzia ai fini della redazione del piano definitivo;

RICHIAMATO il regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 30/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO che le Organizzazioni Sindacali saranno informate della presente deliberazione;

ACQUISITI i pareri espressi in conformità all’art. 49 del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 267 del 18.08.2000;

Con votazione, palese, unanime e favorevole,

DELIBERA

- 1) di dare atto che le premesse sono parti integranti e sostanziali del presente atto;
- 2) di approvare, in via provvisoria, il Piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. A);
- 3) di provvedere alla trasmissione alla RSU, alle OO.SS. Territoriali, ai componenti del C.U.G. al fine di raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi che si incontrano da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla successiva approvazione definitiva;
- 4) di provvedere altresì alla pubblicazione sul sito internet dell’Ente nell’apposita sezione.

Con separata votazione palese, unanime e favorevole, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134 comma 4 del citato D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

Allegato alla deliberazione n. 82 del 17.07.2013

Oggetto: **Piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015. Approvazione piano provvisorio.**

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) sulla proposta di deliberazione in oggetto si esprime

PARERE FAVOREVOLE

➤ in ordine alla regolarità tecnica.

Montegrotto Terme, li 17.07.2013

Il Responsabile del Servizio
F.to (D.ssa Chiara Scarin)

PIANO PROVVISORIO DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2013/2015

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo 11.4.2006 n. 198, con il presente piano provvisorio delle azioni positive per il triennio 2013/2015 l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione dei dipendenti nell'ambito familiare, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'informazione;
4. a supportare il Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010 n.183, relativamente alle iniziative che il comitato intende porre in essere.

INTERVENTI, 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne ed a evitarne eventuali svantaggi.

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 che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie qualora si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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, nel richiamare la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE "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. in particolare nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Con determinazione del Segretario Generale n. 23854 del 05.12.2012, il Comune di Montegrotto Terme ha istituito il Comitato Unico di Garanzia, secondo quanto indicato nel Capo XX del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 27 marzo 2001 e s.m.i., con le finalità indicate nell'art. 1 del citato regolamento in attuazione dei principi normativi del D.Lgs. 198/2006 e delle Direttive citate al secondo capoverso del presente piano.

Il Piano triennale potrà essere un primo strumento per offrire ai dipendenti la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto

possibile, situazioni di malessere e di disagio in un contesto dove “attuare le pari opportunità” significa altresì alzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

E' utile riassumere sinteticamente alcuni dati riferiti al personale del Comune di Montegrotto Terme come risulta al 31.12.2012.

La popolazione dipendente è di n. 64 persone, suddivisa in 33 donne e 31 uomini con contratto di lavoro a tempo indeterminato (comprendente anche persone in aspettativa e in comando).

Le posizioni organizzative sono affidate a 2 donne e 1 uomo.

Per i servizi finanziari e tecnici, gestiti in convenzione con il Comune di Abano Terme ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000, il Comune di Montegrotto Terme si avvale di due dirigenti del Comune di Abano Terme, 1 donna e 1 uomo, che prestano servizio per il 30% presso il Comune di Montegrotto Terme.

La distribuzione di genere è equilibrata anche nelle categorie e nei livelli economici, come indicati di seguito:

Categoria/posizione economica	Donne	Uomini	
D5	-	1	
D4	3	-	
D3	3	3	
D2	-	2	
D1	1	-	
C5	2	1	
C4	9	3	
C3	2	4	
C2	2	4	
C1	6	7	
B6	1	-	
B5	1	-	
B4	-	1	
B3	3	2	
B2	-	1	
B1	-	-	1
A3	-	1	
	33	31	

DESCRIZIONE INTERVENTO: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle indicazioni dei rispettivi responsabili di settore e delle esigenze che vengono manifestate dai dipendenti stessi.

Il Comune di Montegrotto Terme, nonostante i vincoli che la normativa nazionale ha posto negli ultimi anni alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, consente ogni anno ai propri dipendenti di partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione esterni. Nel 2011 sono state fruite dai dipendenti n. 80 giornate di formazione cui hanno partecipato n. 37 dipendenti e nel 2012 n. 141 giornate di formazione cui hanno partecipato n. 42 dipendenti.

Sulla base delle esigenze di ogni struttura organizzativa, si vuole consentire uguale possibilità per i dipendenti di frequentare i corsi individuati, con l'obiettivo di portare al

100% la partecipazione dei dipendenti che è stata rispettivamente del 59,67% nell'anno 2011 e del 65,63% nell'anno 2012.

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

Azione positiva: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orario di lavoro, con riguardo anche agli orari dei dipendenti in part-time. A tal fine, verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente dall'Amministrazione comunale utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni oppure le professionalità esistenti.

Uffici coinvolti: Ufficio Gestione Risorse Umane per il monitoraggio delle esigenze e la realizzazione dei percorsi formativi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti dell'ente.

Piano di lavoro Anno 2013

Formazione ai membri del CUG sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla discriminazione.

Formazione a dirigenti e responsabili di settore per l'applicazione del D.Lgs. 150/2009 su norme e meccanismi di valutazione della performance e sulla premialità individuale/di gruppo.

DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARI /ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne con particolare riguardo alle esigenze di cura.

Finalità strategiche: Garantire le esigenze del personale mediante l'utilizzo di tempi di lavoro flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Promuovere l'introduzione del telelavoro.

Azioni positive:

- 5) prevedere articolazioni orarie che garantiscono la flessibilità degli orari di lavoro per far fronte a particolari esigenze familiari e personali;
- 6) tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;

Uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili di Settore, Settore Risorse Umane e Ufficio Informatico.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con particolari esigenze familiari e/o personali.

Piano di lavoro anno 2013

Gli orari agevolati e flessibili potranno essere riconosciuti, proseguendo l'atteggiamento di accoglimento posto in essere dai responsabili di settore, ai dipendenti del Comune di Montegrotto Terme con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compatibilmente con

l'organizzazione degli uffici e dei servizi, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.

DESCRIZIONE INTERVENTO: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente.

Finalità strategiche: Potenziare e migliorare le attività di informazione al personale dipendente per tutto ciò che riguarda il "rapporto di lavoro".

Azioni positive:

- 7) migliorare l'ascolto dei dipendenti, anche relativamente a determinate problematiche di tipo personale;
- 8) realizzare una procedura per la visualizzazione e la stampa della propria busta paga e del proprio cartellino mensile delle timbrature, mediante l'attribuzione di un nome utente e di una password;
- 9) incentivare le informazioni al personale attraverso l'implementazione dell'iniziativa a beneficio dei dipendenti dell'Ente.

Soggetti coinvolti: Settore Risorse Umane e Ufficio Informatico, Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Piano di lavoro Anno 2013

Divulgazione di informazioni sull'introduzione di norme e disposizioni che riguardino il rapporto di lavoro.

Ascolto delle problematiche con la finalità di sostegno legate al prolungamento della permanenza in servizio dei dipendenti (in particolare le donne destinatarie di un quinquennio aggiuntivo) per effetto della riforma pensionistica.

Ascolto delle problematiche con la finalità di sostegno legate alla disabilità e alle patologie gravi e invalidanti cui possono incorrere dipendenti o loro familiari.

Sistema informativo in grado di orientare i dipendenti e le loro famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi e azioni di sostegno nei diversi cicli di vita (baby-sitter per la prima infanzia, assistenti familiari per gli anziani...)

DESCRIZIONE INTERVENTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Supportare il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" nelle iniziative che lo stesso intende porre in essere. Il comitato è formato dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali. Esso deve garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché contrastare fenomeni di mobbing, come previsto dall'art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183. Tale organo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Finalità strategiche: Garantire nella composizione nel Comitato Unico, secondo quanto previsto dalla normativa e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.2.2011, la presenza paritaria dei generi.

Azioni positive: Favorire e valorizzare il buon funzionamento del comitato, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo al comitato;

Soggetti coinvolti: Settore Risorse Umane e Ufficio Informatico, Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Piano di lavoro anno 2013:

Stesura del regolamento comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia sulla base delle linee di indirizzo previste nel Capo XX del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione Giunta n. 30 del 27 marzo 2001 e s.m.i.).

Coinvolgimento del CUG nella stesura del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2013-2015 definitivo.