



COMUNE DI DUE CARRARE

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 128

Verbale letto, approvato e Sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to Davide Moro

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Merlo Annalisa

N. reg. Pubbl.
REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia della presente delibera viene affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi con decorrenza dal giorno

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Merlo Annalisa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione pubblicata a norma di legge all'albo Pretorio E' **DIVENUTA ESECUTIVA**

Ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs 267/2000.

Il _____

E' **DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

Ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Merlo Annalisa

Trasmessa ai capigruppo consiliari il

SERVIZIO FINANZIARIO

Registrato impegno n.

Il

IL RAGIONIERE

Copia conforme all'originale ad uso della Pubblica Amministrazione.

Li, _____

L'INCARICATO

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **ventisei** del mese di **novembre** alle ore **18:30** nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

All'appello nominale risultano:

Ruolo	Cognome e Nome	Presente/Assente
SINDACO	Moro Davide	P
ASSESSORE	Rosina Andrea	P
ASSESSORE	Favero Gino	P
ASSESSORA	Gazzabin Serena	P
ASSESSORA	Menegazzo Cinzia	A

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Merlo Annalisa, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Davide Moro, nella sua qualità di SINDACO del Comune, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Espresso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.L.gs 267 del 18.8.2000 e succ. mod. e int.

Favorevole

Li, 26-11-2019

Il Responsabile del Servizio
F.to Merlo Annalisa

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, al comma 1, primo periodo, prevede che *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (... omissis ...) i comuni (... omissis ...), sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. (... omissis ...)”*;

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, al comma 1 ultimo periodo, dispone che *“(... omissis ...). I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001, al comma 6, dispone che *“(... omissis ...). Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;

VISTO il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ed in particolare l'art. 1, comma 1, lett. c), l'art. 7 e l'art. 57 come modificato dall'art. 21 della legge 04.11.2010 n. 183;

ATTESO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive, non costituisce un mero adempimento formale, ma deve uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi diretto a individuare le linee guida, che si tradurranno poi in concrete azioni positive per il Comune di Due Carrare, da recepirsi ed adottarsi, nel rispetto degli articoli 42 e 57 del D.Lgs. 165/2011;

RICHIAMATE le proprie precedenti deliberazioni di:

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 73 del 04/07/14 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2014-2016;

- n. 25 del 05/03/2015 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2015-2017;

- n. 33 del 05/04/2016 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2016-2018;

- n. 12 del 14/02/2017 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2017-2019;

- n. 27 del 27/02/2018 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2018-2020;
- n. 139 del 05/12/2018 con la quale è stato approvato il piano triennale azioni positive anno 2019-2021;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e cotaile, favorevoli;
CON voti favorevoli unanimi;

DELIBERA

1. di approvare e recepire, per le motivazioni esposte in premessa, per il Comune di Due Carrare, secondo la normativa, richiamata in premessa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022” secondo le indicazioni inserite nell’allegato alla presente deliberazione (allegato sub A);
2. di dare atto che sul sito web del Comune di Due Carrare, nella sezione “Amministrazione Trasparente” di cui al D.Lgs. n. 33/2013, sarà pubblicato il Piano approvato;
3. di trasmettere copia del Piano alle OO.SS., ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni.

immediatamente eseguibile per l’urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. del 18 agosto 2000 n. 267.

Allegato A) – Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022

COMUNE DI DUE CARRARE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dal D.Lgs. 11.04.2006 . 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246” ed in particolare dall’art. 48 – azioni positive nelle pubbliche amministrazioni – che dispone l’adozione di questo documento, allo scopo di 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.

In questo senso occorre evidenziare, in primo luogo, l’art. 7, comma 1, del D.Lgs. N. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della Legge n. 183/2010, “teorizza” proprio l’attuale concetto, esteso, ricco e pervasivo, di uguaglianza sostanziale sul lavoro e prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*. In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti ulteriori profili di potenziali discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, a sottolineare nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (ad es. la sicurezza sul lavoro). Lo stesso art. 7, comma 1, al periodo finale, del D.Lgs. da ultimo citato, inoltre, esige, che le *“pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, aprendo un campo immenso per azioni positive (e non semplicemente, difensive e passive).

Anche la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per le pari opportunità, emanata il 23.05.2007, si propone l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità volte a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Il Piano Triennale rappresenta quindi uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire per quanto possibile, situazioni di disagio;

Il Comune di Due Carrare, compatibilmente con le esigenze di servizio, intende agevolare la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a parziale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante l'introduzione di maggiore flessibilità nell'articolazione oraria, avendo cura nel contempo di agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utenza, favorire l'adozione di misure atte a garantire 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, individuare concrete opportunità di sviluppo e di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Due Carrare, di cui riassumiamo i dati alla data odierna che è pari a 26 unità di cui n. 13 Uomini e n. 13 Donne.

Si tratta di una popolazione assolutamente paritaria, con prevalenza del personale femminile nelle categorie e nei vari settori amministrativi.

Tra gli istituti di conciliazione, alla data odierna il part-time è utilizzato da tre persone. L'età media degli utilizzatori è pari o superiore a 40 anni.

La suddivisione di genere degli utilizzatori del part time è al 100% femminile.

Il personale dirigente o assimilato a dirigenza è pari a 6 Unità di cui il 33,33% femminile.

Il ruolo di Segretario del Comune è svolto da una donna.

Il piano del Comune di Due Carrare è rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti della stessa e intende privilegiare azioni trasversali superando la concezione che le azioni positive siano rivolte esclusivamente alle lavoratrici. Con il presente piano il Comune di Due Carrare intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- avviare un percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;

- reclutamento del personale e sviluppo carriera professionale;
- promuovere il benessere organizzativo ed individuale: verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni su temi delle pari opportunità.

1. Descrizione intervento: **Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa**

Azioni:

1. avviare un monitoraggio della situazione del personale dell'ente con particolare attenzione alle situazioni familiari e ai carichi;
2. favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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 organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
3. monitoraggio delle richieste/concessioni di modifiche temporanee dell'orario di lavoro
4. previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
5. previsione di 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.
6. raccolta da parte dell'ufficio del personale di informazioni e normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti

2. Descrizione Intervento: **Formazione professionale**

Azioni:

1. realizzazione di un'analisi dei fabbisogni formativi percepiti, finalizzata a favorire la formazione permanente dei dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, nell'ambito delle risorse disponibili;
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;

3. predisposizione di riunioni di settore con ciascun dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei responsabili;
4. favorire l'inserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi anche mediante interventi formativi e di aggiornamento al fine di riallineare le conoscenze su normative nel contempo intervenute;
5. attivazione degli istituti per il diritto allo studio in linea con le recenti disposizioni normative;

3. Descrizione intervento: **reclutamento del personale e sviluppo carriera professionale**

Azioni:

1. stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati sulla base del loro genere;
2. 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;
3. utilizzazione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, senza discriminazioni di genere;
4. affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
5. prevedere la composizione delle commissioni di concorso con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
6. allineamento con le disposizioni legislative in materia a livello statale;

4. Descrizione Intervento: **benessere organizzativo**

Azioni:

1. avviare iniziative per la realizzazione di un'indagine sul clima e il benessere organizzativo al fine di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito e migliorare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;
2. analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'ente;

3. valutare la possibilità di attuare interventi di sostegno lavorativo ai dipendenti appartenenti alle categorie protette ex. Legge n. 68/1999;
4. individuare azioni organizzative/gestionali dirette a ridurre (ove ce ne fossero) o prevenire le condizioni di stress-lavorativo correlato;
5. promuovere il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.
6. prevedere l'eventuale istituzione di uno sportello di ascolto per i dipendenti.

5. Descrizione Intervento: **informazione**

Azioni:

1. pubblicazione di notizie e dati sull'Amministrazione di interesse per i lavoratori e le lavoratrici;
2. diffusione di materiale sulle pari opportunità e sensibilizzazione sulle pari opportunità per funzionari, dipendenti e collaboratori;
3. Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
4. raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale;
5. promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità;

OBIETTIVI:

E' obiettivo del 2020 effettuare la rilevazione del benessere organizzativo percepito.

L'impostazione dell'indagine dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

Il modello di questionario utilizzato sarà predisposto attraverso un nuovo percorso partecipato o grazie ai contributi dei soggetti che con diverse competenze operano per il miglioramento del benessere organizzativo (CdF, Servizio di Prevenzione e Protezione).

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022)

Il piano è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Due Carrare.