



**COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA**  
**PROVINCIA DI VERONA**  
Corso Fraccaroli, 70 - 37049 Villa Bartolomea (VR)

**ORIGINALE**

**N. 43 Reg. Delib**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO**

L'anno **duemiladiciotto** addì **ventuno** del mese **marzo** alle ore **18:30** nella sede del Comune di Villa Bartolomea.

La Giunta Comunale, convocata con appositi avvisi, si è oggi riunita

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE /ASSENTE
1.	TUZZA ANDREA	SINDACO	PRESENTE
2.	RIGO FRANCESCA	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE
3.	PASQUIN GIULIANO	ASSESSORE COMUNALE	ASSENTE
4.	PRADELLA LUCA	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE
5.	BORIN MIRELLA	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE

Assistita dal sottoscritto Segretario Comunale Dott. **SAMBUGARO UMBERTO** ha adottato la deliberazione in oggetto

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**VISTO** l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: “ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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. Detti Piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”

**RICHIAMATA** la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

**CONSIDERATO** che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**PRECISATO** che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**PRESA VISIONE** del documento Piano azioni positive per il triennio 2018/2020 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**CONSIDERATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 21-03-2018 COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

**CONSIDERATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**VISTO** il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Segretario comunale in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;

2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);

3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. DI DARE mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;

5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente con separata apposita votazione, con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge, dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di applicare le disposizioni normative come in premessa indicato.

\*\*\*\*\*

# Piano Azioni Positive

## **Fonti Normative**

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE** **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

## Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di Valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "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*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

## Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Villa Bartolomea per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali e fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 98/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 finché 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, la quale ha richiamato 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 nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari

opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali 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 ruoli di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della parità di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Villa Bartolomea con deliberazione di Giunta Comunale 34 del 14.03.2018 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 4 i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 del Comune di Villa Bartolomea potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Attuare le pari opportunità e valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa che può consentire di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni positive del Comune di Villa Bartolomea sono quelli indicati nell'art. 1 del presente documento.

## **Art. 1 - Obiettivi**

Nel corso del triennio 2018-2020 il Comune di Villa Bartolomea intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

**Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo**

**Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari**

**Obiettivo 3: Pari Opportunità e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Gli obiettivi del Piano sono focalizzati principalmente sulle pari opportunità, ma dovrebbero rivolgersi alla platea dei lavoratori in modo più trasversale, puntando prioritariamente a raggiungere le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Tali obiettivi dovrebbero in sintesi articolarsi in azioni volte a:

tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché 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 tra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

## **Art. 2 - Alcuni dati sul personale del Comune di Villa Bartolomea**

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni e degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata del personale del Comune di Villa Bartolomea. Tale fotografia, risulta sintetizzata dalle seguenti due tabelle:

Tab. 1: Ripartizione dei dipendenti per fasce d'età e genere:

Fascia di Età	25-39	40-49	50-59	60-64	65	Totale
<b>Uomini</b>	1	1	5	5		12
<b>Donne</b>	7	10	15	7	1	40
<b>Totale</b>	8	11	20	12		51

Tab. 2: Ripartizione delle posizioni di vertice e di responsabilità:

Posizioni organizzative

**Uomini 2**

**Donne 1**

**Totale 3**

Posizioni intermedie (Responsabile del Procedimento)

**Uomini /**

**Donne 3**

**Totale 3**

Al 31 dicembre 2017 il personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea è pari a 51 unità. Come si evince dalle tabelle, si tratta di un popolazione con una predominanza femminile: le donne sono infatti il 78,43% del totale, tendenza confermata nella ripartizione delle posizioni di responsabilità intermedie dove le donne sono il 100% del totale, mentre nelle posizioni di vertice (posizioni organizzative) si registra una leggera predominanza degli uomini, che si attestano al 66,66%.

L'altra caratteristica del personale su cui pare opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: si riscontra infatti una età media piuttosto elevata, confermata dal fatto che 8 dipendenti hanno meno di 35 anni e ben 32 hanno più di 50 anni.

Si rileva altresì un trend di riduzione del numero di dipendenti in servizio dovuto alle mancate sostituzioni dei dipendenti che lasciano il lavoro, che ha portato ad una riduzione di quattro dipendenti al 30/12/2017. Nel corso dell'anno corrente sono previste due assunzioni e un pensionamento.

A fronte delle continue ricalibrature organizzative e variazioni del contesto normativo di riferimento, della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, del blocco al turnover dei dipendenti che lasciano il lavoro (trend in rapida crescita) e della progressiva digitalizzazione in assenza di ricambio generazionale, determinerà nei prossimi anni delle condizioni di stress crescente sul personale in servizio. Inoltre il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

Nel Comune di Villa Bartolomea infine, con la rilevazione annuale del rischio da stress lavoro-correlato, si sono riscontrate notevoli carenze di comunicazione interna e di cultura organizzativa che evidenziano la necessità di interventi correttivi.

Sul fronte degli interventi per conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari, nel tempo è stata attuata una articolazione degli orari di lavoro e l'adozione del lavoro part-time prevalentemente indirizzato alle dipendenti madri, che ha portato ad una situazione nel complesso positiva.

### **Art. 3 - Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è doverosamente aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale. In tutte le pubbliche amministrazioni alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il Comune di Villa Bartolomea, nonostante i vincoli che la normativa ha paradossalmente posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, consente ogni anno ai propri dipendenti di partecipare a corsi di formazione. Tuttavia a fronte di sempre più pressanti interventi normativi l'offerta formativa nel nostro comune è andata diminuendo significativamente, concentrandosi quasi esclusivamente sui temi della sicurezza.

E' di assoluta importanza che le attività di formazione approvate annualmente tengano conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi famigliari oppure che hanno un orario di lavoro part-time.

**In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.**

#### **AZIONI POSITIVE**

##### **Azione 1: Formazione - Attività del CUG**

##### **Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

a) Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

- b) Presentazione del CUG ai dipendenti, spiegarne ruolo e funzioni (anche inviando comunicazioni ai dipendenti) e ricordando che il CUG è a disposizione per eventuali segnalazioni in merito a pari opportunità, mobbing, benessere lavorativo.
- c) Approntare uno spazio informativo in rete dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del CUG.
- d) Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.
- e) Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi di lavoro, familiari, ecc.

**Soggetti coinvolti:** membri del CUG, URP, Servizio personale, Responsabili di Servizio.

**Destinatari:** membri del CUG, tutti i dipendenti.

**Azione 2: Maggiore livello di informazione e di coinvolgimento, confronto e condivisione da parte dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e dei Responsabili di Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti.**

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Aumentare il livello di conoscenza e consapevolezza degli indirizzi operativi con la necessaria e spesso carente informazione e coinvolgimento tra i livelli decisionali e direttivi ed il personale, migliorando sensibilmente la performance generale.

**Interventi:**

- a) Sensibilizzare le posizioni di vertice affinché siano puntualmente svolti gli incontri e le verifiche periodiche previsti dal sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, in merito agli obiettivi assegnati; spesso tali incontri vengono svolti a posteriori come meri adempimenti burocratici, vanificandone completamente lo scopo che li vorrebbe invece occasione di reale e concreto miglioramento del funzionamento complessivo dell'ente.
- b) Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.
- c) Attivare ed istituzionalizzare un canale comunicativo che possa raccogliere e valorizzare le proposte e i suggerimenti di miglioramento organizzativo provenienti dal basso, prendendo spunto dai suggerimenti emersi dai tavoli di lavoro (focus group) relativi alla valutazione dello stress lavoro correlato, in relazione al tema della comunicazione interna.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili di Servizio, Segretario, CUG.

**Destinatari:** tutto il personale.

**Azione 3: Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo**

La condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra posizioni di vertice e sottoposti è un elemento imprescindibile per il buon funzionamento e per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini e, per tale motivo, raccogliendo la proposta uscita dai focus group serve avviare un percorso partecipato per la co-progettazione degli strumenti di rilevazione del benessere organizzativo e delle proposte di miglioramento (che dovranno essere di facile accesso ed idonei a garantire la tutela di chi propone / segnala) e la conseguente predisposizione e condivisione di un piano di miglioramento. Per la predisposizione di tali strumenti si potrebbe ispirarsi al modello di questionario CIVIT ma è opportuno connettere in modo sinergico le varie attività, esperienze, strumenti e risorse presenti e attivate nel comune tra le quali ad esempio la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato a cura del Servizio Prevenzione e Protezione ed il Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il benessere organizzativo è influenzato da tanti fattori, quali l'età, l'aumento del carico di lavoro, il calo dei dipendenti, le continue novità normative cui gli stessi devono adempiere, le pressioni sempre maggiori dei cittadini. Si rende quindi necessario incentivare un buon livello di coesione lavorativa riducendo o rimuovendo le cause di attrito le quali possono peggiorare significativamente la qualità dell'ambiente lavorativo.

In prospettiva, occorre prevenire le criticità relative alle mancate sostituzioni del personale che lascia il lavoro, favorendo un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, rendendo consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

a) Effettuazione dell'indagine:

- somministrazione del questionario a tutti i dipendenti;
- analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
- implementazione dei contenuti informativi disponibili in rete;
- elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- collaborazione con il Servizio di Protezione e Prevenzione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;

b) Il CUG dovrà inviare una richiesta ai Responsabili di Servizio per avere un riscontro dai responsabili di Servizio sulle eventuali azioni che saranno intraprese in merito alle criticità emerse;

c) Valutare la possibilità di dotarsi di una organizzazione idonea a raccogliere le segnalazioni delle problematiche nell'ambiente lavorativo, creando un Gruppo di ascolto che effettui il ricevimento dei colleghi in modo riservato, per aiutarli in situazioni di percepite discriminazioni sul luogo di lavoro, di difficoltà all'interno del contesto lavorativo, relativamente a casi riguardanti percezione di mobbing, conflitto con colleghi e superiori, non riconoscimento di permessi ed articolazione orario di lavoro, nonché di difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei familiari. In prospettiva si dovrebbe puntare all'istituzione della figura del Consigliere/Nucleo di Fiducia possibilmente individuando una figura professionale, anche in convenzione con altri enti, per funzioni di counseling individuale, di ascolto e mediazione dei conflitti.

**Soggetti coinvolti:** membri del CUG, Responsabili di Servizio

**Destinatari:** tutto il personale

\*\*\*\*\*

**Piano di lavoro:**

Anno 2018:

- 1) Si prevede la formazione ai membri del CUG sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche che attengono al benessere organizzativo.
- 2) Entro i primi 6 mesi di vigenza del Piano si prevede la formazione di 6 ore obbligatorie alle posizioni organizzative e alle posizioni intermedie sui temi della comunicazione e del coinvolgimento tra i livelli decisionali e direttivi ed il personale con l'obiettivo di migliorare la performance generale. **La partecipazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuale.**
- 3) Predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente.
- 4) Azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.
- 5) Raccolta dei dati in possesso del Servizio Personale ed elaborazioni.

Anno 2019:

- 1) Verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione e definizione contenuti e organizzazione della formazione per le posizioni organizzative.

Anno 2020:

- Formazione rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale).
- A seguito di valutazione e analisi dati di contesto, valutazione fattibilità ed eventuale avvio servizio di supporto psicologico.
- Azioni di sensibilizzazione e diffusione informazione su "Buone Pratiche".

**Risorse necessarie:**

- Ore di formazione, servizi di formazione;
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG;
- Tirocinio formativo e/o stage per attività di gestione questionario e elaborazione dei dati.

**Art. 4 - Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari**

Negli ultimi anni, in attuazione delle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata anche l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi legati al lavoro e quelli destinati alla dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla cura delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Il Comune di Villa Bartolomea è sempre stato attento a tali politiche, il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano.

La prospettiva futura è quella di mantenere tali soluzioni organizzative e relazionali.

**Azione 1 - Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli**

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Si ritiene utile promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

**Azione 2 - Misure di promozione della conciliazione-benessere organizzativo**

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- formazione destinata al personale e alle posizioni organizzative sui vari strumenti di conciliazione anche in riferimento alle esperienze di altri enti;
- valorizzazione delle posizioni organizzative che individuano nelle proprie strutture soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, sulla base di un confronto con i propri dipendenti;
- individuazione, preferibilmente all'interno dell'ente, di una figura professionale di psicologo del lavoro a supporto delle attività di formazione e per funzioni di counseling individuale.

\*\*\*\*\*

**Piano di lavoro:**

Anno 2018:

- Raccolta e analisi dati disponibili nelle banche-dati del personale.

Anno 2019:

- Verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione definizione contenuti e organizzazione della formazione per le posizioni organizzative.

Anno 2020:

- Continuità formazione anche per il personale non dirigente.
- A seguito di valutazione e analisi dati di contesto, avvio servizio di supporto psicologico.

**Risorse necessarie:**

- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG;
- Tirocinio formativo e/o stage per attività di raccolta ed elaborazione dei dati.

**Art. 5 - Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

**Azione 1: predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing.**

Tale Codice dovrà essere predisposto ed essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti, per poi essere integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente.

**Azione 2: informazione e sensibilizzazione per i dipendenti, su base volontaria, in tema di:**

**1) età:**

previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

**2) genere:**

ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;

informazione relativa ai vari tipi di permesso e di congedo;

**3) disabilità:**

informazione su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

\*\*\*\*\*

**Piano di lavoro:**

Anno 2018-2019:

Individuazione dei profili professionali prossimi al pensionamento e predisposizione di percorsi di formazione/affiancamento con altri colleghi al fine di non disperdere il patrimonio di conoscenze acquisite.

Anno 2020:

Predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing, diffusione al personale e successiva integrazione nel Codice di Comportamento dell'Ente.

Raccolta delle adesioni su base volontaria e conseguente promozione di iniziative di sensibilizzazione e informazione in tema di genere e disabilità.

**Risorse necessarie:**

Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG;

Tirocinio formativo e/o stage per attività di raccolta ed elaborazione dei dati.

**Art. 6 - Raggiungimento degli obiettivi**

Il Comune di Villa Bartolomea si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con le tempistiche indicate nei precedenti articoli.

**Art. 7 - Monitoraggio del Piano**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Villa Bartolomea attiverà un percorso di valutazione sulla base delle risorse disponibili. Ai sensi dell' art. 4 punto a) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

**Art. 8 - Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018  
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.**

---

---

PARERI CON RILEVANZA INTERNA ART. 49 - COMMA 1 - DEL D.LGS. 267/2000 E  
SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.

Il Responsabile di settore interessato, essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la  
fattispecie, esprime, per quanto concerne la regolarità TECNICA, parere: **FAVOREVOLE**.

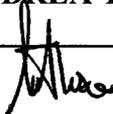
Villa Bartolomea, li 21 MAR. 2018



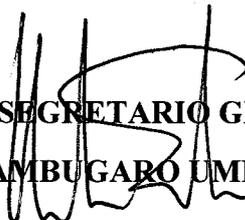
**Il Responsabile del Servizio  
Dr. Sambugaro Umberto**

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO  
ANDREA TUZZA



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. SAMBUGARO UMBERTO



**PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO**

La presente deliberazione, ai fini degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, verrà pubblicata all'Albo Pretorio Comunale dell'Ente per quindici giorni consecutivi dalla data odierna.

Villa Bartolomea, li 3 APR. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. SAMBUGARO UMBERTO



**SI CERTIFICA**

Che la suesesa deliberazione è divenuta esecutiva il 3 APR. 2018 ai sensi dell'art. 134 - 3° comma - D.Lgs. 267/2000, dopo 10 gg. di pubblicazione senza riportare denunce di vizi di legittimità o competenza;

Villa Bartolomea, li 10 MAG. 2018



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. BONFANTE FRANCO

