



COMUNE DI BELLUNO
Piazza Duomo, 1 - 32100 Belluno
C.F. 00132550252 - P. IVA 00132550252



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BELLUNO 2018/2020

Sommario

Fonti normative	pagina 3
Premessa	pagina 4
Alcuni dati sul personale del Comune di Belluno	pagina 9
Obiettivi generali del piano	pagina 9
Obiettivi specifici del piano 2018-2020	pagina 10
A. Descrizione intervento: Formazione	pagina 10
B. Descrizione intervento: Orario di lavoro	pagina 11
C. Descrizione intervento: Comitato Unico di Garanzia	pagina 12
D. Descrizione intervento: salute e benessere organizzativo	pagina 12
Durata e diffusione del piano	pagina 14
Allegati	pagina 15

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"

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 01.04.2006, "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"

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "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"

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Belluno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs.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, fisiche, psichiche e sociali, 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. 198/2006) 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:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;

e) 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;

f) 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:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- divieto di discriminazione retributiva;
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- divieto 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 nelle 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 posti 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 differenza 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.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi .

Il Comune di Belluno:

- con delibera G.C. n. 12 del 07.02.2012, ha approvato il piano delle azioni positive per le Pari Opportunità per il triennio 2012-2014;
- a seguito dell'entrata in vigore della legge 183/2010, con determinazione 545 del 23.10.2013 ha nominato i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), organismo che ha sostituito il Comitato per le Pari Opportunità, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi e consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta;
- con successiva determinazione n. 287 del 29.05.2015, ha nominato un nuovo componente del CUG (in sostituzione di un componente dimissionario) ed a seguito delle dimissioni del presidente ha invitato il CUG a individuare il nuovo presidente scegliendolo tra i componenti designati dall'Amministrazione, e pertanto è stato individuato il componente di parte comunale dr. Mauro Martinelli;

- con determinazione n. 31 del 19.01.2017 il Comitato è stato rinnovato per un triennio nelle persone dei seguenti dipendenti comunali: Rappresentanti dell'Amministrazione comunale (effettivi): Mauro Martinelli (presidente), Paolo Zaltron e Manuele Gelisio. Rappresentanti delle organizzazioni sindacali (effettivi/supplenti): Marilena Nogarè/Nunzia Gabriele; Alessia Salvador/Antonella Bortot; Nadia De Vecchi /Maurizio Scagnet.
- con delibera G.C. n. 182 del 12.11.2015, ha approvato il piano delle azioni positive per le Pari Opportunità per il triennio 2015-2017.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto *“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”*, in relazione agli obiettivi di questo organismo stabilisce fra l'altro quanto segue: *“Assicurare nell'ambito del lavoro pubblico parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua”*.

La medesima direttiva stabilisce altresì che il CUG abbia a titolo esemplificativo i seguenti compiti propositivi:

- predisposizione della proposta di piano delle azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari - opportunità .

Il CUG ha dunque istituzionalmente il compito di proporre il piano delle azioni positive. La legge prevede poi che il piano elaborato dalle Pubbliche amministrazioni sia approvato sentite le RSU e la Consiglieria di Parità territorialmente competente.

Il nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 è lo strumento che, in continuità con i due piani precedenti, intende proseguire nell'applicazione concreta delle pari opportunità con l'obiettivo di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e di sviluppare il benessere organizzativo.

Con riferimento alle azioni previste nel precedente piano 2015-2017 solo alcune di esse sono state pienamente realizzate (l'indagine conoscitiva sul clima organizzativo interno e la relazione del Cug su ciascuna annualità del PAP), alcune parzialmente

realizzate (l' informazione sull'attività del Cug e l' esame della bozza di regolamento sull'orario di lavoro) , mentre altre azioni sono state riprese nel presente piano quali obiettivi da sviluppare e realizzare.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI BELLUNO

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti è necessario avere una fotografia aggiornata del personale del comune di Belluno. Tale fotografia per una migliore fruibilità ed unitarietà del Piano viene riportata in allegato. In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

Al 31 dicembre 2017 il personale del Comune di Belluno è pari a 234 unità. Il numero di personale dirigente (compreso il Segretario Generale) è pari a 4 unità (due uomini e due donne) , mentre gli incaricati di posizione organizzativa alla medesima data, risultano pari a 15 unità, di cui 9 donne e 6 uomini.

Le donne rappresentano il 51,71% (121 su 234) del personale in servizio. Nella categorie più elevate (C, D1 e D3) prevalgono in termini assoluti le donne, mentre nella categorie inferiori A e B prevalgono gli uomini.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età; a fronte di un'età media compresa fra i 50-60 anni, si riscontra che solo il 7,26% del personale ha meno di 40 anni, mentre l'11,11% dei dipendenti ha più di 60 anni. La fascia di dipendenti più numerosa è quella fra i 50-60 anni (47,86% del totale).

Il 15,81% del personale dipendente ha un rapporto di lavoro part-time: l'86,48% sono donne.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO:

- **intervenire sulla cultura della gestione, delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente**, accelerando e favorendo il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

- **favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sotto rappresentato**, anche attraverso l'uso della mobilità interna.
- **favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari** attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti;
- **sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione** del lavoro attraverso la conoscenza e formazione delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'amministrazione;
- **aumentare la consapevolezza** che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente;
- **individuare competenze di genere da valorizzare** per implementare, nella strategia dell'ente, la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale;

OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO 2018-2020

Se è vero dunque che il P.A.P. deve, per legge, proporre misure concrete per superare le disparità fra uomo e donna sul luogo di lavoro, si ritiene tuttavia opportuno considerare la predisposizione del documento nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo della struttura comunale.

Altro rilevante elemento da considerare è il fatto che il nuovo piano si pone in un contesto già avviato, avendo già avuto il Comune un Piano delle Azioni Positive. Perciò la predisposizione del nuovo piano prende le mosse dall'esame delle azioni già previste dai piani precedenti 2012/2014 e 2015/2017 e dall'esame delle azioni portate a termine e quelle non ancora attuate.

A: DESCRIZIONE INTERVENTO: FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative, anche in materia di pari opportunità, che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale. La nuova organizzazione dell'Ente è già improntata sul lavoro per progetti e intende promuovere attività formative che permettano al personale un continuo miglioramento nell'attuazione di tale modello lavorativo.

Azione positiva: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orario di lavoro, compatibilmente con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time. A tal fine, verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni oppure le professionalità esistenti. Inoltre, al fine di allargare la possibilità di partecipazione dei dipendenti, l'Area Personale adotterà, altresì, ulteriori iniziative ritenute idonee a favorire la divulgazione dell'attività formativa a tutto il personale interessato.

Uffici coinvolti: ufficio Formazione e CUG per il monitoraggio delle esigenze e la realizzazione dei percorsi formativi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

B: DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.

Finalità strategiche: Fatte salve le esigenze organizzative e funzionali degli uffici, garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi di lavoro flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive:

- 1) prevedere nel regolamento articolazioni orarie che garantiscono la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali, ma non solo;
- 2) 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;

- 3) concludere la procedura di revisione del regolamento degli orari di lavoro in considerazione anche della nuova disciplina contrattuale (CCNL Funzioni Locali 2016-2018);
- 4) addivenire alla approvazione del regolamento per la prestazione lavorativa in modalità “lavoro agile” (*smart working*). La L. 124 del 07.08.2015 all'art. 14 prevede che gli enti pubblici adottino nuove misure di *smart working* per permettere, nel prossimo triennio, ad almeno il 10% del numero dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi dei più agili strumenti deputati allo svolgimento della prestazione lavorativa, senza penalizzazioni per professionalità e carriera. Con l'applicazione dello *smart working* si intende mettere al centro dell'organizzazione le persone, con lo scopo di far convergere i loro obiettivi personali e professionali con quelli dell'ente, prevedendo in questo modo anche un incremento della produttività.
- 5) Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza

Uffici coinvolti: Segretario Generale, Coordinatori Ambito, Area personale, Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

C: 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 del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Finalità strategiche: garantire le necessarie competenze al Comitato Unico, ove è garantita la presenza paritaria dei generi ed informare i dipendenti sui compiti del comitato stesso.

Azioni positive:

- 1) prevedere una collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Belluno per dare ai componenti del CUG una formazione specifica e approfondita sulle competenze previste dalla normativa in vigore;
- 2) in una seconda fase prevedere degli incontri formativi rivolti a tutto il personale, per divulgare la conoscenza di questo organismo, dei suoi compiti e delle aree di possibile intervento, anche per sensibilizzare forme attive di informazione e collaborazione da parte dei dipendenti stessi.

Uffici coinvolti: Area personale e Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: ai componenti del Cug e a tutti i dipendenti.

D: DESCRIZIONE INTERVENTO: SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. L'obiettivo principale è quello di creare un clima di lavoro basato sul reciproco rispetto e sulla comunicazione e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. La comunicazione è uno strumento che deve essere utilizzato per il sostegno dei processi organizzativi e di crescita del fattore umano, per motivare il personale rendendolo partecipe degli obiettivi da conseguire, dei risultati e degli eventuali successi ottenuti. E' importante infondere in tutto il personale un profondo senso di condivisione e di appartenenza alla struttura anche con azioni mirate al potenziamento della autostima di ognuno. Persone con alto grado di autostima e assertività presentano ottime capacità di adattamento e si dimostrano più resistenti allo stress e ad affrontare compiti impegnativi.

Finalità strategiche: potenziare e migliorare i rapporti tra i dipendenti dell'Ente al fine di contribuire ad un clima lavorativo più sereno e più produttivo per l'Ente.

Azioni positive:

- 1) riproporre nel corso del triennio l'indagine sul benessere organizzativo dell'ente, con particolare attenzione alla suddivisione per genere, anche in vista dell'individuazione di precise azioni positive da mettere in atto;
- 2) la Giunta Comunale con deliberazione n. 111 del 18.06.2018 ha già costituito il Gruppo di lavoro per la valutazione dello stress lavoro-correlato. L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n° 81, di seguito d.lgs. n°81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere effettuata tenendo conto, tra l'altro, dei rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. A tal proposito è stata incaricata la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di elaborare un documento, licenziato dalla Commissione consultiva nella propria riunione del 17 novembre 2010. Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente ove nominato, e previa consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). A tale scopo, va chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può - autonomamente- effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.). Il Gruppo di Lavoro è costituito dalle seguenti figure:

Datore di lavoro o suo delegato; Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP); Il Medico competente; Rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori (RSL); Responsabile Area Personale; Responsabile Ufficio Sicurezza sul Lavoro; quest' ultimo è anche vice presidente del Cug

- 3) sembra opportuno, anche alla luce di alcune segnalazioni pervenute al CUG, proporre corsi di comunicazione assertiva a Dirigenti e PO, mirati alla

comprensione del valore strategico della comunicazione finalizzata al rafforzamento della capacità di "gestire" efficacemente le relazioni, contribuendo nel contempo al raggiungimento del benessere psico-fisico del personale;

- 4) elaborazione di un codice di comportamento sulle molestie in collaborazione con l'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Belluno.

Uffici coinvolti: Area personale, Comitato Unico di Garanzia, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP); il Medico competente, i Rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori (RSL); Consigliera di parità presso la Provincia di Belluno

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2018 - 2020 a decorrere dalla data di approvazione e si inserisce in continuità con il precedente piano adottato dalla Giunta Comunale di Belluno con deliberazione n. 182 del 12.11.2015.

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

Si precisa che in virtù dell'art. 44 del D. Lgs. n. 198/2006 i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del medesimo D. Lgs. 198/2006.

Il piano viene pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente e nell'apposita pagina del Cug

Allegati

La prima tabella rappresenta la dotazione di personale di ruolo effettivamente in servizio, suddiviso per qualifica, alla data del 31.12.2017.

Qualifica	Numero		
	In servizio al 31.12.2015	In servizio al 31.12.2016	In servizio al 31.12.2017
A	6	5	5
B1	42	42	41
BG3	44	46	45
C	85	84	88
D1	41	41	38
D3	15	15	14
Dirigenti	3	2 ¹	2 ¹
Segretario Generale	1	1	1
Totale	237	236	234

1 più un dirigente in comando, in convenzione, a tempo parziale (DGC n. 32 e 132/2016).

Nella tabella successiva si evidenzia l'incidenza del part-time, suddiviso per percentuali orarie e genere, tra il personale in servizio:

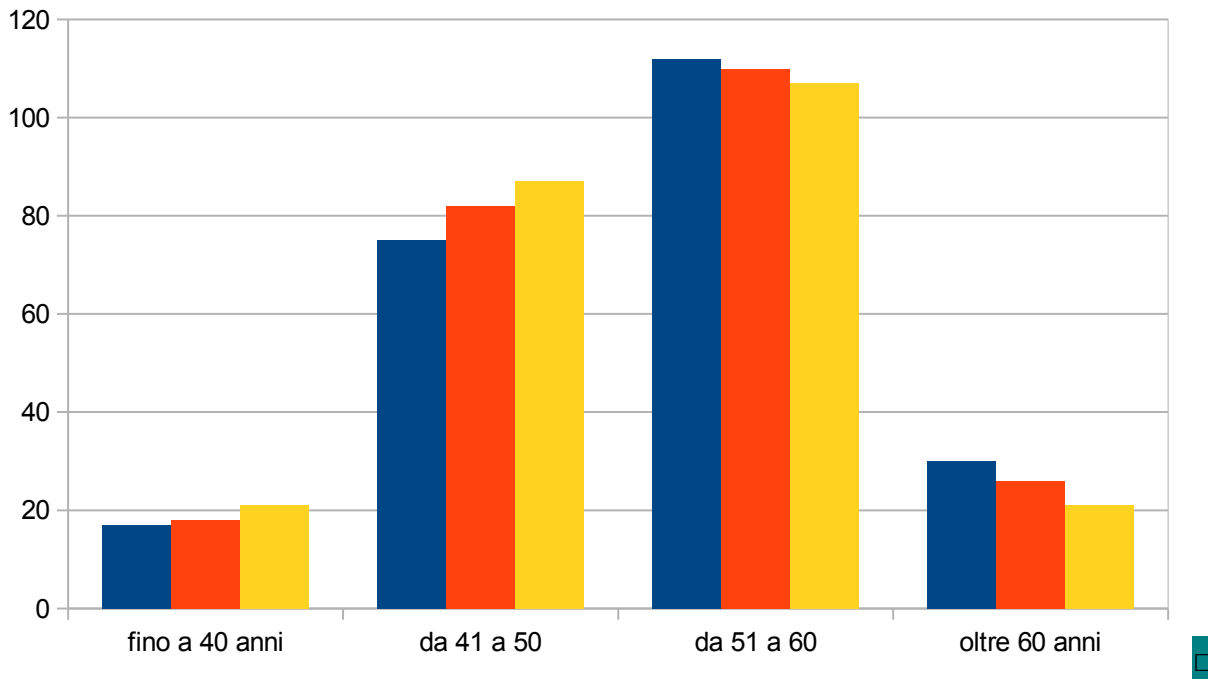
	Uomini	Donne	Totale
16 ore		1	1
18 ore	3	2	5
20 ore		2	2
24 ore		4	4
28 ore	1	8	9
30 ore	1	10	11
32 ore		5	5
Totale	5	32	37 (=16%)

L'ultima tabella raffigura il personale di ruolo in servizio suddiviso per fascia di età e genere :

Qualifica	< 40 anni		> 40 < 50 anni		> 50 < 60 anni		Oltre 60 anni		Numero totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
A	1				1	2	1		3	2
B	2	1	13	8	29	21	5	7	49	37
C	4	7	17	22	14	18	3	3	38	50
D1		2	3	6	11	10	3	3	17	21
D3			1	5	2	2	2	2	5	9
Dirigenti					1	1		1	1	2
Totali	7	10	34	41	58	54	14	16	113	121
	17		75		112		26		234	

PERSONALE PER FASCE DI ETA' 2017-2016-2015

ANNO 2017



ANNO 2016 ■

ANNO 2015 ■