



CITTÀ DI FELTRE

U.O. PERSONALE

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PERIODO 2013 /2015**

Indice generale

Premesse.....	2
Art. 1 – obiettivi.....	3
Art. 2 – ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro.....	4
Art. 3 – ambito d'azione: conciliazione vita privata/lavoro.....	4
Art. 4 – ambito d'azione: formazione e informazione.....	5
Art. 5 – ambito d'azione: comunicazione e ascolto.....	5
Art. 6 – ambito di azione: "rete" delle pari opportunità.....	6
Art. 7 – durata.....	6
Art. 8 – rinvio.....	6

Approvato con delibera di Giunta municipale nr. 210 del 12/11/2013

Il Sindaco
F.to Paolo Perenzin

Il Segretario Generale
F.to Daniela De Carli

Premesse

Il Decreto Leg.vo 196/2000 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli enti pubblici non economici predispongano Piani di Azioni Positive (di seguito PAP), di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. L'Amministrazione, in attuazione alla norma richiamata ed al fine di perseguire obiettivi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne e favorire e consolidare l'integrazione di tale principio nella cultura dell'organizzazione dell'Ente:

- con deliberazione di GM n. 236 del 9 agosto 2007 ha approvato il primo Piano delle Azioni positive relativo al triennio 2007 – 2009 e istituito - in attuazione di tale piano – il Comitato per le pari Opportunità;
- con deliberazione di GM n. 324 del 30/12/2010 ha approvato il nuovo PAP relativo al triennio 2010 – 2012 sviluppando il piano precedente alla luce dei risultati raggiunti;
- a seguito dell'entrata in vigore della legge 183/2010, con decreto in data 13 febbraio 2013, prot. n. 3282, è stato istituito il 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, 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 deliberazione di GM n. 38 del 05/03/2012, recependo una proposta del Comitato Unico di garanzia, ha integrato il piano vigente autorizzando nuove forme di orario di lavoro legate ad esigenze specifiche definendo criteri e modalità;
- con deliberazione di GM n. 136 del 30/07/2013, si è dato atto che, nelle more della revisione del piano cui si stava provvedendo in piena collaborazione con il C.U.G., i progetti e le azioni positive, contenute nel programma 2010/12, aventi carattere di continuità, stavano proseguendo senza soluzione di continuità.

In data 21 ottobre 2013 il Presidente del G.U.G. ha presentato all'Amministrazione la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013/2015. La proposta è condivisa dall'Amministrazione e pertanto viene sostanzialmente recepita, con alcune integrazioni finalizzate al raccordo delle previsioni di tale proposta, con la programmazione generale dell'attività dell'Amministrazione su questi temi.

Sul presente documento sono stati sentiti i dirigenti dell'Ente, nonché le RSU; il piano sarà inoltre inviato alle OOSS, secondo le vigenti disposizioni contrattuali e alla Consigliera di parità della Provincia di Belluno.

Nella consapevolezza che questo strumento, se compreso e ben utilizzato, può permettere all'Ente di agevolare i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari difficoltà, anche solo dovute a situazioni di disagio o malessere ambientale, si provvederà alla pubblicizzazione e illustrazione dello stesso all'interno della struttura comunale.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano delle Azioni positive 2013/2015, in continuità con quello relativo al triennio 2010/2012, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione

e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

In particolare entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Pare anche opportuno un esplicito richiamo alle Fonti Normative che disciplinano le materie trattate dal Piano:

- 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 e 48 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 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";
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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".

Art. 1 – obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Feltre intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1** (art. 2): Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Promuove altresì indagini di benessere organizzativo;
- **Obiettivo 2** (art. 3): Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- **Obiettivo 3** (art. 4): Promuovere attività formative/informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti;
- **Obiettivo 4** (art. 5): Migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi;
- **Obiettivo 5** (art. 6): Avviare la creazione di una rete di partner pubblico-privati, a livello territoriale, in grado di recepire e promuovere buone prassi, politiche per le pari opportunità e la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

Art. 2 – ambito d'azione: benessere organizzativo e ambiente di lavoro

L'Ente si impegna a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate per esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni;
- discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

A tal fine l'Ente ha istituito il Comitato Unico di Garanzia, a cui ogni lavoratore può rivolgersi, in quanto lo stesso ha compiti:

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

L'ente si impegna a verificare la possibilità di realizzare periodicamente indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, in particolare anche in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in attuazione delle disposizioni del decreto leg.vo 81/2008, nell'ambito della prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro. I risultati di tali analisi saranno oggetto di confronto con i diversi soggetti interessati: i dirigenti, il C.U.G., le RSUe i dipendenti stessi al fine di mettere in atto, se necessario, adeguate misure compensative nell'ambito delle facoltà e possibilità dell'Amministrazione.

Art. 3 – ambito d'azione: conciliazione vita privata/lavoro

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

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

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

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione; l'Ente si impegna quindi a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati sia a esigenze della cura dei figli (ad esempio in età prescolare o nei periodi di chiusura delle scuole primarie), sia per problematiche familiari non legate alla sola genitorialità.

In tale ambito l'Amministrazione ha previsto nel suo programma la realizzazione del Progetto "CONCILIA - In Armonia lavoro e famiglia", da realizzare in piena collaborazione con il C.U.G, la Commissione comunale per le Pari Opportunità, la consigliera delle Pari Opportunità. Le azioni che si intendono promuovere nell'ambito del presente Piano costituiscono pertanto azioni coerenti con il più generale Progetto. Si prevede di sviluppare le seguenti attività:

- Regolamentazione di nuove forme di orario, legate ad esigenze specifiche e temporanee dei lavoratori con problemi di assistenza a figli e familiari, volte ad ampliare e differenziare l'orario di servizio e/o lavoro, nel rispetto comunque di fasce orarie da determinare.
In tale ottica i dirigenti, quali datori di lavoro, ai quali spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, di concerto con il C.U.G. e le OO.SS. dovranno proporre e adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- Sperimentazione e valorizzazione di iniziative di conciliazione, mediante forme innovative e flessibili di organizzazione del lavoro; si ritiene di poter approfondire e verificare la fattibilità all'interno della organizzazione comunale di alcuni istituti contrattuali, quali la banca delle ore ed altre ancora, da disciplinare con specifiche disposizioni di dettaglio.

Art. 4 – ambito d'azione: formazione e informazione

Il Piano di formazione dovrà tener conto delle esigenze di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Al fine inoltre di assicurare al maggior numero di lavoratrici e lavoratori la possibilità di formazione professionale, verranno sempre più privilegiati i corsi, anche on line, in materie trasversali a tutti i settori, da tenersi presso la sede dell'Ente.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedi parentali, o assenze prolungate dovute ad esigenze familiari o personali o malattia) prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza (con l'invio a domicilio o tramite mail di aggiornamenti continui si sviluppi e cambiamenti normativi e gestionali, sui corsi di formazione in programma con possibilità di recupero successivo se possibile) e nel momento del rientro, sia mediante l'affiancamento da parte del responsabile dell'Ufficio, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative tenute anche da personale interno, per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.

Art. 5 – ambito d'azione: comunicazione e ascolto

L'Amministrazione, anche mediante l'attività del Comitato Unico di garanzia, si impegna a promuovere la propria attività mediante:

- istituzione di una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze, in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi;
- pubblicazione nelle bacheche informative nelle varie sedi dell'Ente.

L'ente si impegna a dare preventiva informazione al Comitato Unico di garanzia, in merito a ogni iniziativa che intenda attuare e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori (ad. es. in materia di orario di lavoro, part time, formazione, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti del personale, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G.).

Art. 6 – ambito di azione: "rete" delle pari opportunità

Si prevede, con la collaborazione del C.U.G. e della Commissione comunale per le Pari Opportunità, di avviare la creazione di una rete di partner pubblico-privati, a livello territoriale, in grado di recepire e promuovere buone prassi, politiche per le pari opportunità e la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro mediante:

- Comunicazione sul territorio: promozione dell'insieme e delle singole misure adottate per favorire la conciliazione, sia interna agli enti e alle organizzazioni che esterna, al fine di aumentare la comprensione dei problemi di conciliazione, di garantire la diffusione di buone prassi e sollecitare la realizzazione di momenti di confronto;
- Armonizzazione della programmazione territoriale: integrazione delle politiche di conciliazione con gli altri strumenti della programmazione locale in una prospettiva di reciprocità

Art. 7 – durata

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2013 - 2015.

Il piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche nell'ottica di un aggiornamento dello stesso.

Art. 8 – rinvio

Si conferma inoltre la vigenza delle previsioni dei precedenti Piani, per le parti ancora attuali e non superate dal nuovo PAP.

Feltre, 8 novembre 2013