

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA  
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI**

**Piano delle Azioni Positive  
Triennio 2016 – 2018**

**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"

## **INTRODUZIONE**

Il Comitato Unico di Garanzia, istituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 dell'8 Marzo 2012 e costituito dalla Responsabile del Servizio alla Persona Vania Moras, dal Sig. Stefano secco e dalla Dott.ssa Susanna Da Lio, ha elaborato il Piano delle Azioni Positive da sottoporre all'Amministrazione. L'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità indicate dalla legge ossia "la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro". A tal fine garantisce che l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro sono improntate all'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.

Favorisce, inoltre, il Benessere organizzativo del proprio personale, con lo scopo di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica.

Il presente Piano delle Azioni Positive approfondisce e intensifica l'approccio complessivo dell'Ente per la promozione e realizzazione di una cultura aziendale avanzata nell'ambito dei compiti istituzionali.

E' importante sottolineare che le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio costituzionale 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.

Le azioni positive rappresentano quindi 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 luoghi 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

L'organizzazione interna del Comune può contare su una presenza femminile egualmente distribuita in tutte le categorie. anche ai livelli più alti. Nel Comune di Quarto d'Altino nel corso degli anni è sempre esistita una prevalente presenza femminile anche ai livelli più alti. Ed è pertanto necessario continuare con azioni concrete di promozione delle pari opportunità e a mettere in atto azioni che consentano di valorizzare anche per il futuro le donne in tali ruoli.

Il piano ha durata triennale e si sviluppa in Obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

## **SITUAZIONE ATTUALE**

Il personale in servizio al 01.12.2016 a tempo indeterminato è il seguente:

Categoria A uomini 0 donne 0  
Categoria B uomini 4 donne 3  
Categoria C uomini 4 donne 13  
Categoria D uomini 4 donne 5

per un totale di 33 dipendente di cui 12 uomini e 21 donne.

Il Segretario comunale è un uomo.

I Responsabili di Settore sono 6 di cui 3 uomini e 3 donne.

Il personale con rapporto di lavoro part-time è così suddiviso:

-part-time inferiore al 50% uomini 0 donne 0  
-part-time superiore al 50% uomini 0 donne 3

Il numero dei dipendenti che usufruiscono della Legge 104/1992 è di 4 donne e 0 uomini; una persona (donna) beneficia del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione, sia quella di cui al presente Piano, sia in generale quella sui temi istituzionale ed organizzativi, si evidenzia che gli interventi organizzati e gestiti direttamente dall'Ente presso la propria sede vengono ordinariamente svolti in più turni, al fine di consentire a tutto il personale (turnisti, dipendenti in part-time, addetti a servizi essenziali, etc.) di poter partecipare. Sempre al medesimo fine, ciascun dipendente può scambiare con altro dipendente il proprio "turno" di formazione.

## CONTENUTI

L'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone si rende necessaria al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali dei singoli e di superare quegli atteggiamenti che arrecano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro. Affrontare le tematiche della cultura delle pari opportunità, del benessere psico-fisico della donna e dell'uomo significa agire sul piano culturale e avviare un percorso di sensibilizzazione e prevenzione rispetto a situazioni che stanno assumendo sempre più le connotazioni di fenomeni sociali e possono incidere negativamente nelle relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro. Ben riassume i concetti sommariamente sopra rappresentati, un brano delle premesse della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" ove si legge che "L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro".

## FINALITÀ

Le azioni positive, sono fondate sulla regola "dell'uguaglianza sostanziale", regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso, per cui realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Il costante monitoraggio delle criticità e delle positività consente una diagnosi continuativa utile ad adottare le necessarie azioni di risoluzione e di quelle di miglioramento delle condizioni di lavoro e dei rapporti interpersonali.

## OBIETTIVI

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità di cui sopra tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, pertanto gli obiettivi generali del Piano sono:

- iniziative per rafforzare e diffondere una cultura della garanzia delle pari opportunità predisponendo specifici interventi formativi per tutto il personale ;
- analisi sul benessere organizzativo seguendo le linee guida emanate, in proposito, dalla CIVIT ( ora ANAC)

## PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

Con il termine "azione positiva" si intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini, o che creano disuguaglianze e malessere lavorativo.

### **Azione n. 1 Ambiente di lavoro**

Somministrazione annuale di un questionario elaborato sulla base proposta dalla CIVIT (ora ANAC) sul benessere organizzativo per il quale si prevede, a raccolta avvenuta, l'elaborazione dei dati emersi dall'indagine, la presentazione dei suddetti dati in un'assemblea di tutto il

Personale, la pubblicazione dei suddetti risultati nel sito internet dell'Amministrazione all'interno del link "amministrazione trasparente"

BENEFICIARI: Donne e Uomini dell'Ente

TEMPO PREVISTO: Mesi di Giugno 2017, 2018, 2019

RISORSE: interne all'Ente

### **Azione n. 2 Conciliazione**

Predisposizione di una proposta di attivazione della Banca delle Ore, ai sensi dell'art. 38-bis CCNL 14/09/2000, da sottoporre all'attenzione della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, al fine di aprire la discussione con le OO.SS. – RSU nelle forme previste dal CCNL.

### **Azione n. 3 Conciliazione**

Aumentare la fascia di flessibilità in entrata portandola dagli attuali 30 minuti dalle 7.45 alle 8.15, a 45 minuti ovvero dalle 7.45 alle 8.30;

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Servizi – Segretario comunale- Ufficio Personale

BENEFICIARI: Uomini e Donne dell'Ente

TEMPO PREVISTO: settembre 2017

### **Azione n. 4 Informazione**

Creazione di una pagina dedicata al CUG nel sito internet del comune contenente tutti i documenti ed il materiale formativo prodotto dal CUG. Si prevede che un componente del CUG invii a tutto il personale dell'ente una mail informativa ogniqualvolta il contenuto della sezione stessa venga aggiornato.

BENEFICIARI: Uomini e Donne dell'Ente

TEMPO PREVISTO: settembre 2017

RISORSE: interne all'Ente

### **Azione n. 5 Formazione**

Promozione di una cultura di pari opportunità, come giornata formativa per i dipendenti dell'Ente, in orario di servizio:

- informazioni sulla normative delle pari opportunità;
- presentazione del codice di comportamento integrativo;
- relazione dei piani delle azioni positive svolte in questi anni e dell'operato del Comitato Unico di Garanzia.

BENEFICIARI: Donne e Uomini dell'Ente

TEMPO PREVISTO: giugno 2018

DOCENTI: Presidente del Comitato Unico di Garanzia o personale esterno esperto in materia di pari opportunità

RISORSE: Interne all'Ente

### **Azione n. 6- Sensibilizzazione**

Predisposizione di un opuscolo informativo da distribuire ai dipendenti contenente le informazioni indispensabili per una corretta applicazione delle norme contrattuali e delle disposizioni dell'Ente relativamente ai tempi di lavoro (esempio: mensa, regole timbrature e fasce di flessibilità...) E' necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste.

BENEFICIARI: Donne e Uomini dell'Ente

TEMPO PREVISTO: febbraio – giugno 2018

### **RELAZIONE**

Verrà inviata relazione annuale alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia sullo stato di realizzazione delle azioni indicate nel presente Piano.

DOVE: Comune di Quarto d'Altino

QUANDO: triennio 2016/2018

DESTINATARI: tutte le risorse umane del Comune di Quarto d'Altino

RISORSE FINANZIARIE: risorse di bilancio per la formazione del personale per finanziare le azioni positive promosse dagli enti. (capitoli di spese relativi alle spese di formazione delle diverse AREE)

SOGGETTI CHE APPROVANO I PIANI: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 183/2010) – Giunta Comunale acquisito il parere della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia.