



COMUNE DI ROVIGO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n.
DLG/2012/234**

O G G E T T O

Approvazione piano triennale delle azioni positive

L'anno duemiladodici addì **20** del mese di **Novembre** ore **15:50** nel Palazzo Comunale e nella sala delle proprie sedute, si è riunita la Giunta Comunale.

Al momento della trattazione del presente oggetto sono intervenuti i Signori:

Piva Bruno	Presente	Sindaco
Saccardin Antonio	Presente	ViceSindaco
Bimbatti Andrea	Assente	Assessore
Nezzo Anna Paola	Presente	Assessore
Piscopo Aniello	Presente	Assessore
Zangirolami Matteo	Presente	Assessore
Conchi Ezio	Presente	Assessore
Rizzi Germano	Presente	Assessore
Bellinazzi Stefano	Presente	Assessore

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune

Dott.ssa Michela Targa

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO quanto segue.

Si riporta quanto previsto dall'art 48 del Codice della Pari Opportunità.

“Art. 48 D. Lgs. N. 198/11.4.2006 (Codice Pari Opportunità)

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

A questo proposito va tenuto presente che il tema delle pari opportunità fa parte dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance in quanto:

- 1) gli obiettivi in tema di pari opportunità costituiscono un ambito specifico della misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- 2) la relazione annuale sulla performance (a consuntivo) deve contenere anche il bilancio di genere cioè la valutazione degli obiettivi triennali ed annuali in tema di pari opportunità definiti nel piano della performance previa analisi delle attese dei

portatori di interesse anche sotto il profilo delle possibili discriminazioni (su quest'ultima analisi è in corso un progetto, corrispondente ad un obiettivo PEG, che coinvolge le strutture di supporto e tutti i servizi). Per questo motivo nel piano di azioni positive è stato inserito il Progetto 5;

3) L'OIV valuta sia il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance che la relazione sulla performance anche sotto il profilo di quanto detto ai punti 1) e 2); inoltre verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e cura la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo.

A tale proposito, l'OIV ha preso atto dei contenuti delle proposte del piano di azioni positive allegato ed integrato sia nel progetto 3 (benessere organizzativo) che nel progetto 5 (integrazione nei piani di performance della dimensione delle pari opportunità).

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) istituito nell'ente ai sensi della legge 183/2010 (che sostituisce il Comitato per le pari opportunità) ha espresso in data 30 ottobre 2012 parere favorevole all'adozione del detto piano. Parere positivo è stato espresso anche dalla Consigliera Provinciale di Parità come da comunicazione in data 31/8/2012.

Sono state sentite le OO.SS.

Il CUG pertanto provvederà a:

- 1) predisporre un "cronoprogramma" triennale di attuazione del piano, da proporre principalmente alla dirigenza.
- 2) stabilire una tempistica di monitoraggio e di verifica dello stato di attuazione del programma attuativo che potrebbe anche servire per elaborare a fine anno (o all'inizio del prossimo) la relazione annuale del CUG e la prossima relazione annuale sull'attuazione della direttiva 23/5/2007 (pari opportunità di genere), da inviare al Dipartimento funzione Pubblica, che il Presidente CUG e dirigente Risorse Umane devono sottoscrivere congiuntamente.

Per quanto sopra;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs.n. 267/2000 e l'art. 26 del vigente Statuto comunale riguardanti le competenze della Giunta comunale;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 49 del medesimo D.Lgs.n.267/2000, sono stati espressi i seguenti pareri:

- del Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica: favorevole
- del Responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile: favorevole

Previa votazione favorevole unanime espressa in forma palese

D E L I B E R A

1. di approvare l'allegato piano triennale di azioni positive;
2. di dare atto che il CUG provvederà a:

1) predisporre un "cronoprogramma" triennale di attuazione del piano, da proporre principalmente alla dirigenza.

2) stabilire una tempistica di monitoraggio e di verifica dello stato di attuazione del programma attuativo che potrà anche servire per elaborare a fine anno (o all'inizio del prossimo) la relazione annuale del CUG e la prossima relazione annuale sull'attuazione della direttiva 23/5/2007 (pari opportunità di genere), da inviare al Dipartimento funzione Pubblica, che il Presidente CUG e dirigente Risorse Umane devono sottoscrivere congiuntamente.

3. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime e palese, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

Premessa normativa

Art. 48 D. Lgs. N. 198/11.4.2006 (Codice Pari Opportunità)

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁽⁹⁰⁾.

Il Piano triennale 2012-2014

Relazione introduttiva

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Rovigo, in conformità con il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione, in applicazione del d.lgs. 196 del 23 maggio 2000, della direttiva del 23 maggio 2007 " misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"; e del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198, propone un piano di azioni positive per il triennio 2012-2014 volto ad individuare le disparità di trattamento; il piano è quindi strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle persone molte difficoltà e disagi. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'ente di agevolare i suoi

dipendenti dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senso di appartenenza e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

Obiettivi

L'obiettivo generale del piano è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, superando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta tra uomini e donne ed anche tenendo conto – ove possibile in questo contesto - di altri ambiti di possibili discriminazioni (es. età, religione, razza, etnia, disabilità, ecc).

Pertanto il piano è improntato ai seguenti principi generali

- Intervenire sulla cultura della gestione e dell'organizzazione delle risorse umane favorendo la sistematica attenzione, nello svolgimento dell'azione amministrativa, al tema delle possibili discriminazioni.
- Favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attuando iniziative finalizzate a contemperare le esigenze dell'amministrazione e quelle di lavoratori e delle lavoratrici.
- Valorizzare le competenze e le differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, dato il diverso contributo che uomini e donne possono dare alla erogazione e al buon funzionamento dei servizi.
- Inserire in ogni attività di pianificazione una lettura (ottica) di genere.

Progetti e azioni positive

L'articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive.

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

Progetto 1:

Conoscenza precisa della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del comune di Rovigo sulla tematica delle pari opportunità del personale dipendente. I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle criticità eventualmente esistenti, delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro. Comunicazione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, in primis della dirigenza e delle posizioni organizzative, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che il comitato e l'amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: proseguire l'indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'ente con il monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'amministrazione e con la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'amministrazione. Impostare la raccolta sistematica dei dati (elaborazione di una modulistica adeguata) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi. La raccolta e l'elaborazione di questi dati potrà rivelare il profilo occupazionale dell'amministrazione, evidenziare cioè la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente, i settori in cui le donne fanno o meno carriera. Si evidenzieranno quindi eventuali ambiti in cui vi sono criticità e che potranno essere oggetto di azioni positive mirate.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane — comitato
- A chi è rivolto: ai dipendenti - al comitato

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite diffusione dei dati raccolti tramite sito web, aggiornamento sistematico del sito intranet e internet, invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

- Soggetti e uffici coinvolti: urp — risorse umane — comitato.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - all'esterno — alla rete di città che in analogia hanno esperienze comuni da mettere a confronto.

Azione positiva 3: promozione attraverso la diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità (rivolta alla dirigenza e alle posizioni organizzative in tutti i servizi e uffici). Potrà svolgersi nella forma di "tavole rotonde", riguardare l'attività del comitato e di altri servizi in materia di pari opportunità. La promozione, informazione, lettura e analisi dei dati a disposizione circa gli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità nonché la conoscenza delle azioni positive e sperimentazioni proposte dal comitato contribuirà a creare condivisione su quello che l'amministrazione ha fatto e sta facendo in materia di pari opportunità e agevolerà la nascita di una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche nonché avviare una formazione e auto-formazione della dirigenza e delle posizioni organizzative. Prevedere la possibilità che l'Organismo Indipendente di Valutazione valuti negativamente il mancato sostegno del singolo dirigente ai piani di azioni positive.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane — comitato — segretario generale.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - alla dirigenza - alle posizioni organizzative

Azione positiva 4: monitoraggio e analisi sull'orario europeo, sulle richieste/concessioni analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro ecc.....

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane — comitato
- A chi è rivolto: al comitato

Progetto 2:

Potenziamento delle capacità del comitato con formazione e auto-formazione dei componenti e promozione del comitato per le pari opportunità all'interno dell'ente. Il risultato che si vuole raggiungere è una maggiore visibilità del comitato all'interno dell'ente e un incremento della visibilità dell'amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione. Questo anche in considerazione della particolare realtà territoriale della nostra provincia ove il comune capoluogo assume notevole importanza come

capofila nell'affrontare tematiche innovative che possano poi eventualmente essere mutate nelle piccole realtà.

Azione positiva 1: si continuerà con percorsi di formazione dei componenti del comitato coinvolgendo sia altre istituzioni esterne all'amministrazione comunale sia personale interno non facente parte del comitato ma interessato a sviluppare tematiche di genere.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane
- A chi è rivolto: al comitato - ad altri soggetti da individuare - commissione pari opportunità

Azione positiva 2: individuazione ed elaborazione di uno spazio web intranet e internet finalizzato alla divulgazione dell'operato del comitato (intranet) e dell'ente (internet) ed alla divulgazione di tematiche, normative, azioni positive ecc... il risultato che si vuole ottenere è una maggiore visibilità sia del comitato all'interno dell'ente sia dell'amministrazione all'esterno per l'assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione.

- Soggetti e uffici coinvolti: urp - comitato
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti- all'esterno

Progetto 3:

Attuazione di moduli formativi rivolti al personale dipendente al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa, favorendo una più efficace gestione delle risorse umane attraverso il miglioramento del clima aziendale, la valorizzazione del know how e delle competenze trasversali dei singoli, la diminuzione delle fonti di disagio, di conflitto e di malessere psico-fisico generato da fenomeni di discriminazione di genere.

I moduli formativi si articoleranno in corsi e/o workshop sulla comunicazione interpersonale, con lo scopo di approfondire le tematiche relative alla qualità della vita lavorativa: gestione dei conflitti, benessere organizzativo, stili di management, interazione personale. Saranno proposti strumenti per rendere maggiormente efficace il processo comunicativo: lezioni frontali ai dipendenti, sessioni di esercitazioni pratiche e role-playing. In particolare il docente proporrà tecniche e modalità innovative finalizzate al lavoro di gruppo e alla pianificazione delle azioni lavorative di ciascuno.

La formazione avrà, tra gli altri, lo scopo di aumentare la motivazione e la gratificazione dei singoli e dei gruppi, valorizzando le dinamiche di comprensione delle attitudini e degli interessi individuali. La programmazione della formazione dovrà anche tenere conto delle esigenze dei servizi, consentendo uguale possibilità di partecipazione e frequenza ai corsi per donne e uomini oltre che la presenza di dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale.

Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane - comitato -

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e dirigenti

Azione positiva 1: attivazione dei moduli formativi sopra descritti con incontri per dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni interpersonali, anche in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, improntati sulla base di esperienze e

suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal comitato. Incontri sulla comunicazione interpersonale e gestione dei conflitti sui luoghi di lavoro.

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane - comitato
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Azione positiva 2

Attivazione indagini sul benessere organizzativo estese a tutto il personale anche nell'ottica della non discriminazione di genere.

- Soggetti coinvolti: servizi dell'ente individuati nello specifico obiettivo del piano della performance - comitato - OIV
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e dirigenti

Progetto 4:

Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Potenziare quindi le capacità dei lavoratori e lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro nonché realizzare economie di tempo e di denaro da parte dei dipendenti per gli spostamenti con conseguente riduzione dello stress lavorativo. Gli obiettivi che si vogliono ottenere incrementando l'adozione di interventi innovativi di organizzazione del lavoro con una "flessibilità conciliativa" tali da favorire la produttività dell'ente sono il miglioramento della qualità lavorativa al suo interno con flessibilità di orario sul tempo pieno e sul part time, nuove forme di part time, nuove forme organizzative e di orario "personalizzate".

Azione positiva 1: raccolta di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro nell'ottica di valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro, di conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari ecc.....

- Soggetti e uffici coinvolti: risorse umane - comitato
- A chi è rivolto: al comitato

Progetto 5:

Integrare nel ciclo della performance e nei piani della performance la tematica delle pari opportunità nelle sue dimensioni interna ed esterna, di genere, disabilità, razza, lingua, età ecc. Estensione dell'analisi del contesto esterno, cioè dell'analisi delle attese (bisogni) dei portatori d'interesse (sia esterni che interni) alla dimensione delle pari opportunità.

Azione positiva 1:

Occorre che le attese dei portatori d'interesse vengano valutate anche sotto il profilo della loro sensibilità e rilevanza rispetto a possibili forme di discriminazione (pari opportunità); a questo fine va precisato che per pari opportunità si intende non solo la dimensione di genere, ma anche di razza-etnia, lingua, disabilità, età, convinzioni religiose, motivi sindacali o politici, ecc.

Questo processo di analisi dei bisogni dei portatori d'interesse (finalizzato a definire nelle successive annualità strategie ed obiettivi dei Piani di performance coerenti con le attese dei portatori d'interesse), esteso anche alla valutazione di tali bisogni in termini di pari opportunità, consentirà di integrare nei processi di pianificazione dell'ente anche tale dimensione, costruendo obiettivi che siano appunto volti alla promozione in modo diretto e prevalente o anche indiretto cioè non prevalente delle pari opportunità.

- Soggetti coinvolti: servizi dell'ente individuati nello specifico obiettivo del piano della performance – comitato –OIV - dirigenti
- A chi è rivolto: comitato –OIV – dirigenti – servizi di pianificazione e controllo

IL SINDACO PRESIDENTE

F.to PIVA BRUNO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to TARGA MICHELA