



Comune di Vicenza

P.G.N. 60242

Cat. 3

Cl. 11

**DELIBERAZIONE N. 76 DEL 10/05/2016**

**VERBALE DELLA SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE**

L'anno duemilasedici, addì 10, del mese di maggio, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del Sindaco Achille Variati, con la partecipazione del Segretario Generale dott. Antonio Caporrino è assente il Direttore Generale arch. Antonio Bortoli che risulta così composta

|  | PRESENTE | ASSENTE |
|--|----------|---------|
| VARIATI ACHILLE (Sindaco)              | X        |         |
| BULGARINI D'ELCI JACOPO (Vice Sindaco) | X        |         |
| BALBI CRISTINA                         |          | X       |
| CAVALIERI MICHELA                      | X        |         |
| CORDOVA ANNAMARIA                      | X        |         |
| DALLA POZZA ANTONIO MARCO              | X        |         |
| NICOLAI UMBERTO                        | X        |         |
| SALA ISABELLA                          | X        |         |
| ROTONDI DARIO                          |          | X       |
| ZANETTI FILIPPO                        | X        |         |

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

La Giunta come sopra costituita, ha assunto la seguente

**DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: RISORSE UMANE – APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI VICENZA PER IL TRIENNIO 2016 – 2018.**

Nel corso degli ultimi anni è stata notevole la produzione normativa a livello europeo e nazionale in tema di pari opportunità sul luogo di lavoro, contrasto alle discriminazioni, promozione dell'occupazione femminile, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale e comunitario.

Particolare importanza, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, rivestono le "azioni positive", introdotte nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

A seguire, il D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Inoltre, l'art. 7 del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adozione di piani di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento indicando, all'art. 48, che ciascuna Pubblica Amministrazione deve predisporre un Piano di Azioni Positive, con validità triennale, finalizzato ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, specifica che le "azioni positive" sono misure dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Inoltre, 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, ma anche "temporanee", in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tale Direttiva indica, infatti, che "...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

Pertanto, la valorizzazione delle persone, donne e uomini è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo 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.

La tutela delle differenze è da considerarsi un fattore di qualità dell'azione amministrativa e l'attuazione di politiche di pari opportunità contribuisce ad innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Il "Piano delle Azioni Positive", oltre ad un obbligo normativo, rappresenta un'importante occasione per attuare negli enti locali politiche di genere, di pari opportunità per tutti e di tutela del personale, ma anche uno strumento utile nel processo di riforma della pubblica amministrazione, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Comune di Vicenza, con deliberazione della Giunta comunale n. 174/2013, ha approvato il primo Piano triennale delle Azioni Positive, di cui si evidenziano di seguito le azioni intraprese.

| OBIETTIVI   | AZIONI   |
|---|--|
| 1) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela delle molestie, dai fenomeni di <i>mobbing</i> e dalle discriminazioni  | Raccolta di segnalazioni di disagio dei dipendenti da parte del Comitato Unico di Garanzia e verifiche caso per caso   |
| 2) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. | Approvazione delle linee guida per l'individuazione di interventi a supporto di dipendenti in situazione di temporaneo disagio psicologico (deliberazione di Giunta n. 249/2015)     |
| 3) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.            | Formazione specifica per i componenti del Comitato Unico di Garanzia<br>Riserva alle donne di un 1/3 dei posti di componente di commissioni di concorso/selezione, laddove possibile |
| 4) Promuovere la comunicazione e la diffusione sui temi delle pari opportunità  | Avvio della sperimentazione del Bilancio di genere in ottica benessere e predisposizione dello studio di fattibilità   |
| 5) Costituire e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).           | Insediamiento del Comitato Unico di Garanzia il 25/6/2014 e approvazione del Regolamento per il funzionamento (deliberazione di Giunta n. 241/2014)                                  |

Il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018, in continuità con il precedente Piano 2013-2015, intende rappresentare uno strumento per offrire a tutti i dipendenti del Comune di Vicenza, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio personale e lavorativo.

Il Piano si propone di attuare azioni positive finalizzate a:

- sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità per tutti nella gestione delle risorse umane dell'Ente, attraverso la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, dove la differenza è un fattore di qualità, sia nelle relazioni con i cittadini/e, sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne;
- eliminare e prevenire le discriminazioni, dirette e indirette, attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali dei dipendenti, in relazione alle esigenze dell'Ente;
- sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità ed al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, alla conoscenza delle normative specifiche, all'adozione di un linguaggio non sessista nella comunicazione;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro ed il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, anche attraverso un ambiente sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

- favorire, anche attraverso l'organizzazione di specifici percorsi formativi, lo sviluppo di un'etica del lavoro improntata ad azioni conformi al principio di imparzialità che, unitamente a quelli di efficacia, efficienza ed economicità, devono caratterizzare la condotta di chi opera nella pubblica amministrazione;
- diffondere la cultura delle “norme etiche” che predispongano le persone ad atteggiamenti e comportamenti virtuosi ed ineccepibili, che vanno oltre quelli dettati dagli obblighi imposti dalle norme giuridiche;
- rivalutare i rischi da stress lavoro correlato in un'ottica di genere ed individuare i fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia.

Nell'ambito dell'attuazione dei principi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze il Comune di Vicenza, con deliberazione di Giunta n. 92/2014, ha aderito alla Rete RE.A.DY- Rete Nazionale delle pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, di cui fanno parte molti enti locali in tutta Italia e il cui capofila è il comune di Torino.

Relativamente alla nuova proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, formulato dal Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del Regolamento per il funzionamento di tale organismo e trasmesso con nota PGN 57400 del 30.04.2016, nella tabella che segue sono riportati i 5 obiettivi specifici individuati e le 24 azioni previste.

| OBIETTIVI  | AZIONI   |
|--|--|
| <p><b>1.</b> Valorizzare il ruolo e le competenze del Comitato Unico di Garanzia</p> | <p><b>1.1</b> Programmazione di incontri di conoscenza del CUG e del Piano delle Azioni Positive con la dirigenza e i dipendenti per illustrare compiti e funzioni dell'organismo ed informare sulle azioni previste dal Piano delle Azioni Positive</p> <p><b>1.2</b> Programmazione di interventi informativi/formativi per i componenti del CUG in particolare su tematiche relative alla conciliazione ed al benessere organizzativo</p> <p><b>1.3</b> Disseminazione di buone prassi e implementazione del lavoro di rete dei CUG degli enti pubblici della provincia e della regione</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>2. Promuovere il benessere organizzativo ed individuale, la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato</b></p> | <p><b>2.1</b> Promozione dello Sportello Psicologico di ascolto come servizio di supporto alle persone che si trovano a fronteggiare situazioni di disagio lavorativo con interventi di informazione e sensibilizzazione da parte della psicologa dello sportello e monitoraggio trimestrale delle attività di supporto</p> <p><b>2.2</b> Realizzazione di una sezione del portale del dipendente/intranet comunale dedicata alle azioni positive, in particolare a concetti quali “benessere organizzativo” o “salute organizzativa”</p> <p><b>2.3</b> Revisione del rischio da stress lavoro correlato attraverso la somministrazione di un questionario appositamente adattato alle esigenze dell'Ente in un'ottica di genere</p> <p><b>2.4</b> Programmazione di interventi formativi sul benessere psico-sociale e sullo stress lavoro correlato differenziati per tutti i dipendenti e per i dirigenti ed i responsabili dei servizi</p> <p><b>2.5</b> Rilevazione del grado di benessere organizzativo tra i dipendenti attraverso strumenti che analizzino le dimensioni del benessere e che siano utili alla comparazione dei dati nel corso degli anni, per attivare azioni di miglioramento</p> <p><b>2.6</b> Tutoraggio per favorire il reinserimento lavorativo dei dipendenti che rientrano al lavoro dopo lunga assenza (malattia, maternità, ecc.)</p> |
| <p><b>3. Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita provata e familiare</b></p>   | <p><b>3.1</b> Verifica della sostenibilità organizzativa di forme particolari e temporanee di flessibilità nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate</p> <p><b>3.2</b> Realizzazione di un vademecum relativo agli istituti che favoriscono la conciliazione per offrire maggiori informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa rispetto alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro</p> <p><b>3.3</b> Implementazione del percorso di certificazione regionale “Audit Famiglia &amp; Lavoro” quale strumento di miglioramento del processo di gestione delle risorse umane nel favorire la conciliazione dei tempi di vita</p> <p><b>3.4</b> Studio di fattibilità della possibilità della sperimentazione di posizioni di telelavoro</p> <p><b>3.5</b> Programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione sul carico di cura condiviso in modo equo nell'assistenza familiare di qualsiasi genere</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p><b>3.6</b> Studio e approfondimento giuridico ed organizzativo per l'introduzione dell'istituto del "Prestito orario" per offrire ai dipendenti, in alternativa all'aspettativa senza assegni la possibilità di richiedere un "prestito orario", fino ad un massimo di ore da definirsi, concordando un piano di rientro dal "debito di ore", individuando le fattispecie in cui può essere concesso e le modalità di fruizione</p>  |
| <p><b>4.</b> Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica</p>               | <p><b>4.1</b> Programmazione di interventi informativi/formativi sulla violenza di genere, le molestie sessuali e lo stalking, anche attraverso la messa a disposizione di materiale specifico nella sezione dedicata nella intranet</p> <p><b>4.2</b> Proposta di corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività di sportello con il pubblico</p> <p><b>4.3</b> Azioni di sensibilizzazione sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere rivolti ad insegnanti/educatori/educatrici delle strutture scolastiche ed educative comunali</p> <p><b>4.4</b> Verifica della possibilità di istituzione della figura del Consigliere di Fiducia</p> <p><b>4.5</b> Predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing, da integrare nel Codice di Comportamento dell'Ente</p> |
| <p><b>5.</b> Promuovere le pari opportunità e la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente</p> | <p><b>5.1</b> Redazione annuale del Bilancio di Genere del Comune di Vicenza in approccio benessere</p> <p><b>5.2</b> Sensibilizzazione all'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti dall'Amministrazione</p> <p><b>5.3</b> Analisi del Piano della Formazione dell'Ente per raccordarne i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del Piano delle Azioni Positive</p> <p><b>5.4</b> Diffusione di materiali, manuali, guide sui temi delle pari opportunità, promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità</p>   |

Nel triennio di validità del Piano e nei limiti delle risorse disponibili, sarà garantita la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti e prevedendo, qualora possibile, anche l'eventuale partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei nei temi di interesse del Piano.

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano, sarà attivato un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del settore Risorse Umane, Organizzazione, Segreteria generale e Partecipazione, in collaborazione con il CUG, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia".

Inoltre, nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente. In corso di attuazione, il Piano potrà essere anche oggetto di revisione ed aggiornamento, se ritenuti necessari, tenuto conto anche di eventuali disposizioni che dovessero intervenire in materia di riduzione della spesa pubblica.

Del presente Piano sarà assicurata la necessaria informativa alle Organizzazioni Sindacali, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla Consigliera Provinciale di Parità;

Ciò premesso;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 165/2001;

Visti gli art. 58, 90 e 95 dello Statuto;

Visti i vigenti CCNL del personale del comparto Enti Locali;

Attesi i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000, che vengono integralmente trascritti e inseriti nella presente deliberazione come segue:

“Parere favorevole alla presente proposta di deliberazione sotto il profilo della regolarità tecnica, art. 49 D.Lgs. 267/2000.

Addì 4.5.2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO f.to M. Castagnaro”

“Visto il punto 3 del dispositivo, parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione del responsabile del servizio finanziario del Comune di Vicenza, art. 147 bis e art. 153 D.Lgs. 267/2000.

Addì 9/5/16

IL RAGIONIERE CAPO f.to Bellesia”.

La Giunta Comunale,

## DELIBERA

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive del Comune di Vicenza per il triennio 2016-2018 allegato al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante, con durata triennale a decorrere dalla data di esecutività della presente deliberazione;
2. di affidare la realizzazione delle specifiche azioni positive previste nel Piano triennale di cui al punto 1. agli uffici e ai settori indicati per ciascun obiettivo specifico;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, né altri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica e finanziaria o sul patrimonio del Comune;

4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico degli Enti Locali approvato con decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267.

Il Presidente pone in votazione la proposta di deliberazione che viene approvata a voti unanimi e palesi.

Il Presidente pone in votazione la dichiarazione di immediata eseguibilità del provvedimento che viene approvato con votazione in forma palese, all'unanimità.

-----

(Allegato piano triennale delle azioni positive)

IL PRESIDENTE  
f.to Variati

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Caporrino

Publicato dal 24/05/2016 al 07/06/2016  
Esecutivo il 03/06/2016