

Prot. 160644
Reg. Del. N.338

TRASMESSA IN ELENCO
AI CAPIGRUPPO
Ai sensi dell'art. 125 del TUEL



COMUNE DI TREVISO

DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

(Copia)

SEDUTA DEL 24 NOVEMBRE 2020

L'anno duemilaventi (2020), addì ventiquattro (24) del mese di novembre alle ore 10.00 nella residenza municipale di Treviso si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Mario Conte

	P	A
CONTE Mario - Sindaco	p	
DE CHECCHI Andrea - Vice Sindaco	p	
COLONNA FRETI Lavinia - Assessore	p	
MANERA Alessandro - Assessore	p	
NIZZETTO Silvia - Assessore	p	
SCHIAVON Christian - Assessore	p	
TASSINARI Linda - Assessore	p	
TESSAROLO Gloria - Assessore	p	
ZAMPESE Sandro - Assessore	p	

Partecipa il Segretario Generale dr. Lorenzo Fraina.

... omissis ...

OGGETTO: Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che *"... i comuni, ... sentito ... il Comitato per le pari opportunità (ora Comitato Unico di Garanzia) ... 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. ... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale ..."*;

- il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* del Comune di Treviso è stato nominato con provvedimento del Segretario Generale prot. n. 188091 del 16.12.2019;

- il Comitato Unico di Garanzia (CUG), conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del regolamento per il funzionamento del CUG, ha predisposto il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023 e, in data 12.11.2020, lo ha trasmesso al servizio *Gestione Risorse Umane* per la successiva approvazione da parte della Giunta comunale;

- alla proposta del CUG sono state apportate alcune modifiche consistenti nella riduzione e/o rimodulazione delle "azioni" che debbono essere intraprese relativamente alle singole aree di "intervento";

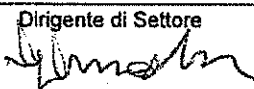
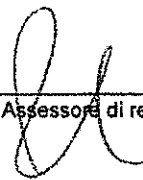
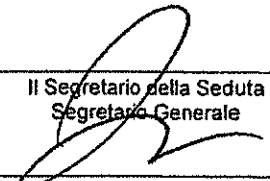
vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 18.2.2020, con la quale è stato confermato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020, approvato con deliberazione n. 380 del 6.12.2017, con scadenza 31.12.2020;

richiamata la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità che definisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia" (vedasi in particolare i compiti di carattere propositivo, consultivo e di verifica);

richiamata, altresì, la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, la quale aggiorna alcuni degli indirizzi contenuti nella direttiva del 4 marzo 2011;

richiamato il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 20.1.2016, con particolare riferimento all'art. 9 ad oggetto

Visti

Dirigente di Settore 	Assessore di reparto 	Il Segretario della Seduta Segretario Generale 
---	---	--

"compiti del comitato", il quale attribuisce al CUG, tra gli altri, anche il compito di predisposizione dei piani delle azioni positive;

ritenuto, pertanto, di adottare il piano delle azioni positive per il triennio 2021, 2022 e 2023;

precisato che il "piano delle azioni positive" per il triennio 2021, 2022 e 2023, approvato con la presente deliberazione, a partire dal 2022 sarà aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio, conformemente a quanto prevede il § 3.2 della succitata direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

visto l'allegato parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, formulato sulla proposta di deliberazione in questione dal dirigente del settore *Affari Generali, Risorse Umane, Contratti e Appalti*, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito con Legge 7.12.2012, n. 213;

datosi atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 18.8.2000, n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito con Legge 7.12.2012, n. 213, il presente provvedimento non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile della Ragioneria, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

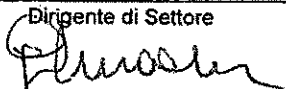
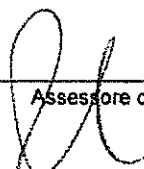

ad unanimità di voti espressi in forma palese,

DELIBERA

- 1) di approvare il piano delle azioni positive per il triennio 2021, 2022 e 2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di pubblicare nel sito istituzionale - sezione "Comitato Unico di Garanzia" il piano di cui al punto 1;
- 3) di precisare che, a partire dal 2022, il piano delle azioni positive sarà annualmente aggiornato, entro il 31 gennaio, conformemente a quanto prevede il § 3.2 della succitata direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione;
- 4) di trasmettere la presente deliberazione al Comitato unico di garanzia (CUG).

(COMITATO UNICO DI GARANZIA/Piano azioni positive 2018-2020/Delibera piano triennale azioni positive 2018-2020. Conferma/ap)

Visti

Dirigente di Settore 	Assessore di reparto 	Il Segretario della Seduta Segretario Generale 
---	---	--



CITTÀ DI TREVISO

Comune di Treviso - Via Municipio, 16 - 31100 TREVISO - C.F. 80007310263 - P.I. 00486490261
Centralino 0422 6581 telefax 0422 658201 e-mail: postacertificata@cert.comune.treviso.it
Settore Finanza, Partecipate, Risorse Umane – Servizio Gestione Risorse Umane – Via Municipio n. 16

OGGETTO: Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023.

L'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 prevede che ".... i comuni, ...sentito... il Comitato per le pari opportunità (ora Comitato Unico di Garanzia) ... 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. ... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale...".

Con deliberazione n. 380 del 6.12.2017, la Giunta comunale ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020. Poiché il suddetto piano è in scadenza al 31 dicembre p.v. è necessario approvare il piano delle azioni positive per il prossimo triennio 2021/2023, al fine di continuare ad attuare misure per favorire le pari opportunità tra uomo e donna nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), conformemente a quanto previsto dall'art. 9 del regolamento per il funzionamento del CUG, ha predisposto il piano delle "azioni positive" per il triennio 2021-2023 e, in data 12.11.2020, lo ha trasmesso al servizio *Gestione Risorse Umane* per la successiva approvazione da parte della Giunta comunale.

Si precisa che, nell'ottica di non appesantire eccessivamente le procedure e l'attività dell'ente, alla proposta del CUG sono state apportate alcune modifiche consistenti nella riduzione e/o rimodulazione delle "azioni" che debbono essere intraprese relativamente alle singole aree di "intervento".

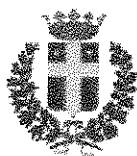
Ai sensi del succitato art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006, in caso di mancata approvazione del piano delle azioni positive si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

Con la presente proposta di deliberazione viene pertanto approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023.

Ciò premesso, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito con Legge 7.12.2012, n. 213.

Il Dirigente del Settore Affari Generali, Risorse Umane, Contratti e Appalti

- dr. Gaspare Corocher -



CITTÀ DI TREVISO

Comune di Treviso - Via Municipio, 16 - 31100 TREVISO - C.F. 80007310263 - P.I. 00486490261
Centralino 0422 6581 telefax 0422 658201 e-mail: postacertificata@cert.comune.treviso.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

Premessa

L'art. 48 del D.lgs. 11.4.2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") stabilisce che le amministrazioni pubbliche *"predispongono piani di azioni positive tendenti 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"*.

Le azioni positive sono uno strumento operativo per favorire la rimozione degli 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.

L'art. 42 del Codice 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 non sono solo un mezzo per rimuovere le disparità di trattamento tra i generi, ma svolgono una funzione propulsiva delle pari opportunità e di una cultura della differenza di genere, come sancito dalla direttiva del 23.5.2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità (che richiama la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE), recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

Principi di pari opportunità e rimozione delle discriminazioni sono previste anche dall'art. 7, comma 1, del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, che dispone quanto segue: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*

La direttiva n. 2 del 26.6.2019 - che sostituisce la precedente direttiva del 23.5.2007 ed aggiorna la direttiva del 4.3.2011 sul funzionamento del Comitato unico di garanzia (CUG) - contiene linee di indirizzo affinché le amministrazioni pubbliche promuovano e diffondano la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e abbiano un ruolo propositivo e propulsivo nella rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, sul luogo di lavoro.

La Direttiva evidenzia come il principio della parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'art. 1, comma 4, del codice delle pari opportunità sopra richiamato (D.lgs. 11.4.2006 n. 198), *"non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale"* ed è pertanto fondamentale che le pubbliche amministrazioni vigilino sulla corretta applicazione delle disposizioni vigenti e si attivino, con indagini, studi ed attività di monitoraggio, per avviare azioni concrete che consentano di rimuovere eventuali discriminazioni dirette e indirette.

Il presente piano triennale delle azioni positive, su proposta del comitato unico di garanzia (CUG), si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Treviso per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, conformemente a quanto prescritto dalla vigente normativa, e individua le azioni che l'Amministrazione intende attuare nel triennio 2021-2023.

Il piano sarà aggiornato annualmente, anche come allegato al *"piano della performance"* e l'effettiva attuazione è rilevante sia ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione che della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Interventi, obiettivi ed azioni positive

In continuità con il piano delle azioni positive precedente, il Comune di Treviso si impegna:

1. allo sviluppo delle pari opportunità, ponendo particolare attenzione al tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e agli istituti della flessibilità dell'orario di lavoro e dello svolgimento della prestazione lavorativa in *"modalità agile"*. L'emergenza sanitaria ha di fatto accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche che chiede alle lavoratrici e ai lavoratori, ma anche soprattutto alla pubblica amministrazione, la disponibilità ad una innovazione continua, una *"agile"* flessibilità e nuove capacità. Questo ci collega anche all'importanza di definire dei piani di formazione per colmare l'obsolescenza delle competenze;
2. al miglioramento del benessere organizzativo che, nella sua percezione, è condizionato non solo dalle scelte dell'Amministrazione in materia di gestione del personale a livello generale, ma soprattutto dalle decisioni assunte e dalle iniziative intraprese dai dirigenti e dai responsabili dei singoli servizi in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Diventa quindi essenziale porre attenzione alla comunicazione interna ed alla trasparenza affinché sia favorita la circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che rafforzi il senso di appartenenza all'organizzazione;
3. a contrastare qualsiasi forma di discriminazione attuando azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema ma anche con il rafforzamento del comitato unico di garanzia (CUG) la cui azione trae beneficio dalla collaborazione con il Servizio Risorse Umane e dal riconoscimento del suo ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili dell'Amministrazione.

DESCRIZIONE INTERVENTO: FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative sia su materie inerenti gli ambiti professionali che su tematiche di pari opportunità, benessere organizzativo e riconoscimento delle discriminazioni, prevedendo, ove possibile, modulazioni orarie compatibili con l'orario di lavoro dei dipendenti part-time.

Azione 1: Promozione di corsi di formazione professionale ed incontri di aggiornamento, anche

interna, specifici per le esigenze dei vari uffici e tenendo conto delle esigenze manifestate dai dipendenti, sia per migliorare le prestazioni lavorative che per offrire al personale una crescita professionale. Parte dei corsi saranno destinati al superamento del "digital gap", ormai fondamentale per la diffusione del lavoro agile.

Azione 2: Programmare attività formative specialistiche, rivolte in particolare ai dirigenti, riguardanti le pari opportunità, il benessere organizzativo, il mobbing, le discriminazioni e il Comitato unico di garanzia (CUG).

Azione 3: Armonizzare i percorsi di aggiornamento obbligatori in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con le tematiche della parità di trattamento e contrasto alla violenza attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi e la diffusione della conoscenza normativa in materia di pari opportunità.

Attori coinvolti: Segretario Generale e Dirigenti - Ufficio Gestione Risorse Umane - Comitato unico di garanzia (CUG) - Responsabile protezione e sicurezza

Misurazione: Tipologia e numero di corsi organizzati; numero dei dipendenti partecipanti, suddivisi in livelli di appartenenza e genere, e ore di frequenza;

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Spesa: Capitolo 112092/10 (€ 20.975,00 per gli anni 2021, 2022 e 2023)

DESCRIZIONE INTERVENTO: CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita privata e tempi di lavoro e promuovere le pari opportunità tra uomini e donne, con particolare riguardo alle esigenze di cura familiari e personali.

Azione 1: Prevedere la possibilità di articolazioni orarie differenziate rispetto a quelle di regola applicate, al fine di garantire una maggiore flessibilità di orario per particolari esigenze familiari e personali.

Azione 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 condizioni psico-fisiche fragili;

Azione 3: In attuazione al regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 253 del 29.9.2020, promuovere il lavoro agile, compatibilmente con le esigenze organizzative, per lo svolgimento delle attività che non richiedono la presenza in sede.

Attori coinvolti: Segretario Generale e Dirigenti, Servizio Gestione Risorse Umane, Comitato unico di garanzia (CUG).

Misurazione: Numero di domande accolte e respinte, suddivise per tipologia (part-time e variazioni di orario). Numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in "modalità agile".

A chi è rivolto: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

DESCRIZIONE INTERVENTO: INFORMAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: migliorare il benessere organizzativo ed incrementare il “senso di appartenenza” all’amministrazione attraverso il perfezionamento della comunicazione interna, la condivisione degli obiettivi ed il riconoscimento del lavoro svolto. Favorire strategie motivazionali finalizzate al miglioramento della qualità del lavoro.

Azione 1: Formazione, rivolta soprattutto ai dirigenti e alle figure apicali, che sviluppi una “cultura organizzativa” che punta al miglioramento della qualità della vita lavorativa attraverso strategie motivazionali, potenziamento della comunicazione e sviluppo di doti empatiche;

Azione 2: Rendere trasparenti le informazioni affinché il personale dipendente sia edotto sulle opportunità lavorative che favoriscano una maggiore crescita personale e professionale. Aggiornamenti normativi con diffusione, da parte dei colleghi partecipanti ai corsi, delle informazioni di interesse anche per il personale subalterno, indicando le linee da adottare e seguire, e mettendo a disposizione le slides e gli schemi riassuntivi delle materie trattate ai corsi. Sostenere il reinserimento lavorativo per i dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza;

Azione 3: Favorire l’emersione di situazioni conflittuali, garantendo la riservatezza, attraverso un miglioramento della comunicazione tra Comitato unico di garanzia (CUG) e dipendenti;

Azione 4: Promuovere le “ferie solidali” con azioni di sensibilizzazione tra i dipendenti;

Azione 5: Considerare le aspettative professionali e di crescita del singolo, le attitudini e capacità, nonché la formazione specifica;

Attori coinvolti: segretario generale e dirigenti; servizio Gestione Risorse Umane; Comitato unico di garanzia (CUG)

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

DESCRIZIONE INTERVENTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Supportare e promuovere il Comitato unico di garanzia (CUG) attraverso la collaborazione con i dirigenti e l’amministrazione e il coinvolgimento dei dipendenti nelle iniziative del Comitato unico di garanzia. Diffondere la conoscenza del ruolo del Comitato unico di garanzia (CUG).

Azione 1: Favorire e valorizzare il buon funzionamento del comitato, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo allo stesso per assicurargli maggiore visibilità e conoscibilità degli obiettivi;

Azione 2: Organizzare momenti informativi e formativi sul ruolo e compiti del Comitato unico di garanzia (CUG);

Azione 3: Favorire lo svolgimento, da parte dei dipendenti che ne fanno parte, delle attività che rientrano nelle prerogative del Comitato unico di garanzia (CUG);

Azione 4: Aggiornamento del regolamento di funzionamento del Comitato unico di garanzia (CUG).

Attori: Segretario Generale e Dirigenti; servizio Gestione Risorse Umane e Comitato unico di garanzia (CUG).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

...omissis...

Sottoscrizione:

338

IL PRESIDENTE
f.to Mario Conte

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Lorenzo Traina

Certificato di pubblicazione

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Protocollo certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune dal 30 novembre 2020 al

Treviso,

SERVIZIO PROTOCOLLO
IL RESPONSABILE
Rag. Marina Magi

Dichiarazione di esecutività

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data ai sensi dell'art. 134, comma 3, del TUEL.

Treviso,

SERVIZIO PROTOCOLLO
IL RESPONSABILE
Rag. Marina Magi

Attestazione di conformità

Si attesta che la presente copia, composta di numero cinque (5) fogli è conforme all'originale su supporto cartaceo, in atti di questo Comune.

Si rilascia in carta libera ad uso della Pubblica Amministrazione/resa legale per gli usi consentiti dalla legge.

Treviso,

SERVIZIO PROTOCOLLO
IL RESPONSABILE
Rag. Marina Magi