

# COMITATO UNICO DI GARANZIA

## VERBALE N. 7 DEL 22/04/2016

Il giorno *ventidue* del mese di aprile alle ore 11.00 presso l'Ufficio Segreteria del Comune di DAIRAGO, si è riunito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) convocato dal Presidente.

Risultano pertanto presenti:

- Presidente – Sig.ra Emanuela Gianello
- Membro - Sig.ra Graziella Bonafin
- Membro - Sig. Massimo Loiodice

Le funzioni di segretario verbalizzante sono affidate dal Presidente al Sig. Massimo Loiodice.  
Inizia la discussione del primo punto dell'Odg:

### **Piano triennale delle azioni positive 2016/2018**

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Comune di DAIRAGO ha costituito (con determinazione n.251 del13/08/2013) il proprio C.U.G., composto da n. 3 membri, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative.

Con precedente verbale n. 5 del 16/06/2015 il CUG ha approvato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2015/2017, approvato poi dalla Giunta Comunale con atto n. 55 del 02/07/2015.

Dopo aver esaminato il piano il CUG dispone di riconfermare per il triennio 2016/2018 i medesimi obiettivi inseriti nel piano precedente inserendoli nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente Piano triennale delle azioni positive è stato approvato unanimemente dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità nella seduta odierna;

## DESCRIZIONI AZIONI

### **1. Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere, attraverso le seguenti azioni:**

- a. Costante aggiornamento sul sito del Comune dell'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Comitato Unico di Garanzia", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.UG., piano azioni positive,, ecc.).

### **2. Indagine sul benessere organizzativo svolta tra i dipendenti**

- a. Considerato che solo una minima parte del personale dipendente ha riconsegnato il questionario relativo all'Indagine sul benessere organizzativo, si ripropone nel triennio la somministrazione al personale del questionario invitando l'amministrazione a sensibilizzare i dipendenti e in modo da poter accertare con l'amministrazione comunale le criticità emerse dai risultati dei questionari compilati dai dipendenti per il sondaggio del benessere organizzativo in modo da portare a conoscenza l'Amministrazione comunale del clima lavorativo avvertito dai dipendenti, onde poter intraprendere delle azioni per quanto di competenza

### **3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro**

- a. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, sperimentando nuove forme di orario flessibile o prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- b. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati

### **4. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale**

- a. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:
  - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;
  - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- b. Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.
- c. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

## Calendario azioni positive per il triennio 2016-2018

| Obiettivo  | Azioni Positive   | Soggetti e uffici coinvolti   | Anno/i del triennio |
|--|---|---|---------------------|
| <b>Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere</b> | Costante aggiornamento sul sito del Comune dell'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Comitato Unico di Garanzia", con la pubblicazione di tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.UG., piano azioni positive, ecc.).   | Ufficio Segreteria  | 2016 – 2017 e 2018  |
| <b>Indagine sul benessere organizzativo svolta tra i dipendenti</b>  | Riproporre al personale l'indagine sul benessere organizzativo.   | Ufficio personale   | 2016 - 2017         |
|  | Informare l'Amministrazione dei risultati dell'indagine portare a conoscenza l'Amministrazione comunale del clima lavorativo avvertito dai dipendenti, onde poter intraprendere delle azioni per quanto di competenza   | Responsabili di area – segretario comunale e amministrazione comunale | 2016 – 2017 e 2018  |
| <b>Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro</b>  | Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, sperimentando nuove forme di orario flessibile o prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. | Responsabili di area e segretario comunale                            | 2016 – 2017 e 2018  |
|  | Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati  | Responsabili di area e segretario comunale                            | 2016 – 2017 e 2018  |
| <b>Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento</b>  | Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad  | Responsabili di area e segretario comunale                            | 2016 – 2017 e 2018  |

|  |   |   |                           |
|--|---|---|---------------------------|
| <b>e di<br/>qualificazione<br/>professionale</b> | <p>esigenze familiari, principalmente attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;</li> <li>- momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.</li> </ul> |   |                           |
|  | <p>Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p>   | <p>Responsabili di area - segretario com.le - NDV</p> | <p>2016 – 2017 e 2018</p> |
|  | <p>Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.</p>  | <p>Responsabili di area - segretario com.le</p>       | <p>2016 – 2017 e 2018</p> |

Letto, confermato e sottoscritto

f.to Sig.ra Emanuela Gianello – Presidente  
f.to Sig.ra Graziella Bonafin – Membro  
f.to Sig. Massimo Loiodice – Membro – *Segretario*