

# COMITATO UNICO DI GARANZIA

## VERBALE N. 5 DEL 16/06/2015

Il giorno *sedici* del mese di giugno alle ore 14.30 presso l'Ufficio Segreteria del Comune di DAIRAGO, si è riunito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) convocato dal Presidente.

Risultano presenti:

- Presidente – Sig.ra Emanuela Gianello
- Componente - Sig.ra Graziella Bonafin
- Componente - Sig. Massimo Loidice

Le funzioni di segretario verbalizzante sono affidate dal Presidente al Sig. Massimo Loidice.

Inizia la discussione del primo punto dell'Odg:

### **Piano triennale delle azioni positive 2015/2017**

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 del 13/08/2013) 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. Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole 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.U.G., piano azioni positive, ecc.).

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

- a. Sottoporre al personale l'indagine sul benessere organizzativo svolta tra i dipendenti e sottoporre all'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 2015-2017

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	2015 – 2016 e 2017
<b>Indagine sul benessere organizzativo svolta tra i dipendenti</b>	Condurre l'indagine sul benessere organizzativo.	Ufficio personale	2015 – 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	2015 – 2016 - 2017
<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	2015-2016-2017
	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	2015-2016-2017
<b>Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale</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 esigenze familiari, principalmente attraverso: - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;	Responsabili di area e segretario comunale	2015-2016-2017

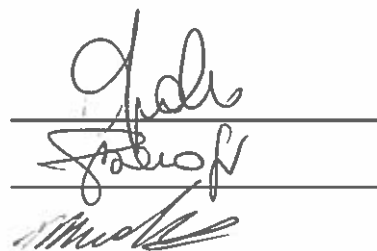
	- momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.		
	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.	Responsabili di area - segretario com.le – NDV- amministrazione	2015-2016-2017
	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	Responsabili di area - segretario com.le	2015-2016-2017

Letto, confermato e sottoscritto

Sig.ra Emanuela Gianello – Presidente

Sig.ra Graziella Bonafin – Membro

Sig. Massimo Liodice – Membro – Segretario



The image shows three handwritten signatures, each written over a horizontal line. The top signature is in dark ink and appears to be 'E. Gianello'. The middle signature is in a lighter ink and appears to be 'G. Bonafin'. The bottom signature is in a darker ink and appears to be 'M. Liodice'.