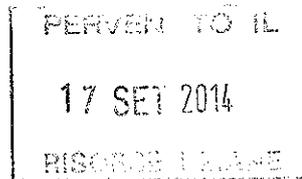




Prot. n.: *12674*

Allegati: 1



Mirano, 11.09.2014

Alla c.a. della Sindaca
Maria Rosa Pavanello
Alla c.a. del Segretario Generale
Dr. Silvano Longo
Alla c.a. del Dirigente Area 3
Ing. Roberto Lumine
Alla c.a. Responsabile del Servizio
Risorse Umane
Dr. Antonio Baldan



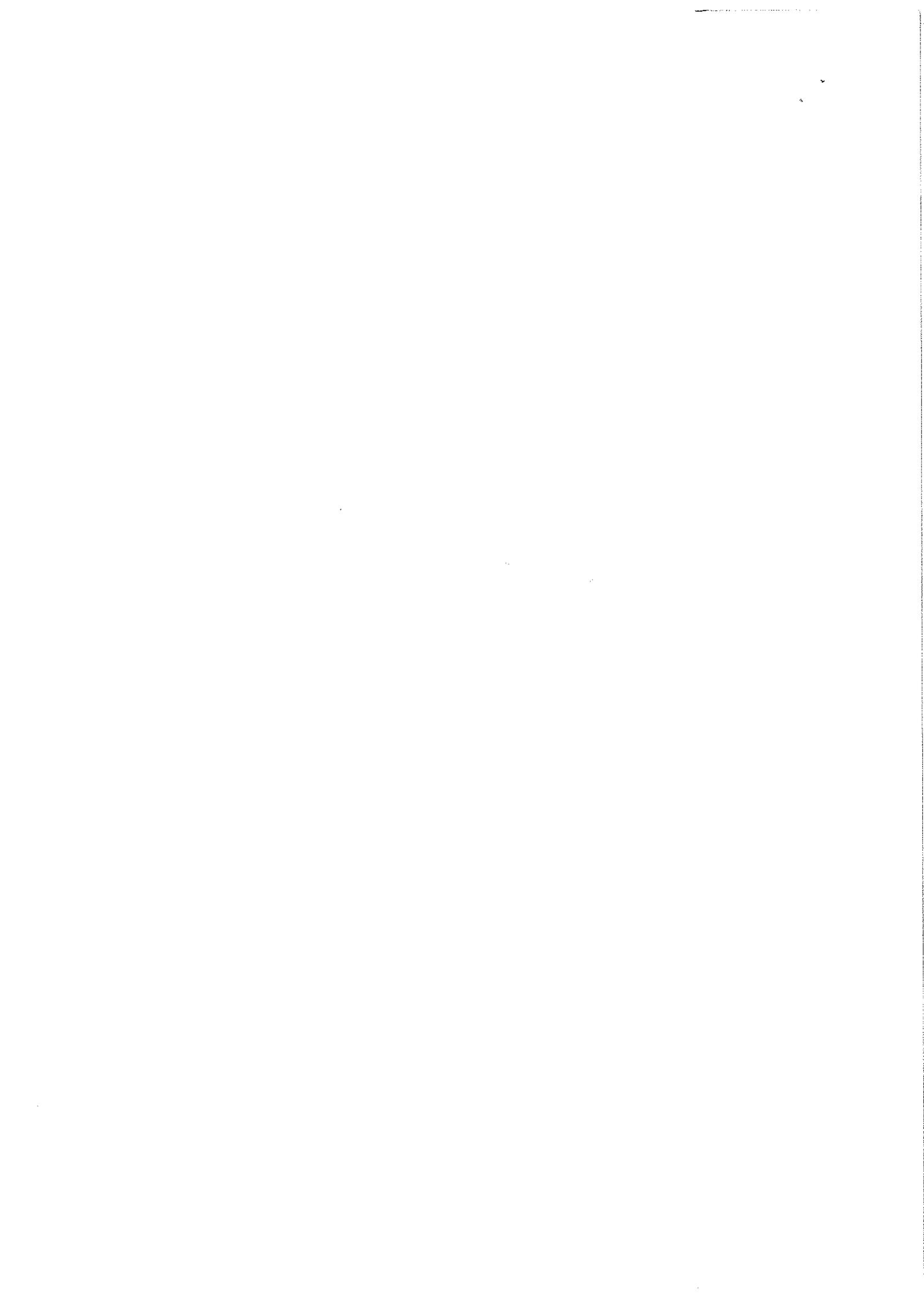
SEDE

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia. Trasmissione Piano Azioni Positive 2015 - 2017.

Per quanto di competenza, in allegato alla presente si trasmette copia della proposta del "Piano delle Azioni Positive" redatta dal Comitato Unico di Garanzia.

Cordiali saluti.

Per Il Comitato Unico di Garanzia
Dott.ssa Cinzia Perini



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN TEMA DI PARI OPPORTUNITA'

(PAP) 2015-2017

adottato ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11/4/2006, n. 198

PREMESSA

Le "azioni positive" hanno da sempre rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell' eguaglianza sostanziale. Storicamente, l'origine delle "affirmative actions", si può ricercare nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza e, successivamente, a quelle legate all'ambito religioso, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Il diritto comunitario ha avuto un ruolo di primo piano nel sostegno allo sviluppo delle azioni positive, non solo dal punto di vista dell'erogazione di risorse finanziarie, ma anche sotto il profilo normativo. L'evoluzione del contenuto e della qualità degli atti comunitari al riguardo testimoniano la complessità dell'approccio del diritto europeo alla concezione di eguaglianza sottesa alla diffusione delle azioni positive e del coordinamento con le competenze degli Stati membri. A tal fine assume notevole importanza la nozione di azioni positive che emerge con la Racc. n. 84/235, che le definisce attraverso il proprio fine di: «eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro».

I filoni di intervento principali sono due: in primo luogo eliminare o compensare gli svantaggi che derivano alle donne da atteggiamenti o comportamenti basati su una divisione tradizionale dei ruoli; ed in secondo luogo incoraggiare la partecipazione delle donne nei settori lavorativi nei quali sono sottorappresentate e nei livelli di responsabilità. Pur nelle successive evoluzioni giuridiche, il diritto comunitario ha comunque mantenuto inalterato il medesimo approccio e significato alla definizione delle azioni positive.

Recentemente, in ambito europeo, la Direttiva del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE recante *"Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"* si prefigge l'obiettivo di evitare disparità di trattamento tra uomini e donne nel mondo dell'occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione che ancora sopravvive nei diversi ambienti di lavoro. Il decreto prevede espressamente il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive. Vengono garantiti l'accesso al lavoro, la parità di trattamento economico per la medesima mansione, la mobilità verticale nella carriera. Vengono inclusi, tra i fattori discriminanti, i trattamenti di sfavore subiti da chi ha rifiutato comportamenti indesiderati o molestie sessuali, espresse a livello fisico, verbale o non verbale, che violano la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creano un clima intimidatorio e offensivo.

Sono altresì previste sanzioni anche per le discriminazioni cosiddette "indirette", ossia quelle provocate da disposizioni, prassi, atteggiamenti in apparenza neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso prevedendo interventi sanzionatori sul c.d. "gender pay gap" vietando qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, relativa alle retribuzioni.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991 recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* così come modificata dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, ottengono un definitivo riconoscimento con l'art. 1 del D.Lgs. n. 198 del 2006 *"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246"* che riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni e i principi di cui alle normative suindicate, così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: *"Il principio della parità non osta al mantenimento o*

Comune di Mirano

all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Più specificatamente, la Legge del 10/04/1991 n. 125 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Successivamente, il Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* detta, inoltre, importanti principi in tema di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro e stabilisce l'obbligatorietà della predisposizione di Piani di Azioni Positive per le Pubbliche Amministrazioni.

Infine, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 23 Maggio 2007, con oggetto *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Ed è proprio nel pieno recepimento di quanto normativamente sopra indicato, che i PAP (Piani di Azioni Positive) si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale di Mirano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dall' art. 7 comma 5 decreto legislativo 196 del 2000. In tal senso, il Comune di Mirano ha una tradizione consolidata nelle politiche di pari opportunità, espressasi in questi anni attraverso l'istituzione di apposite Commissioni di lavoro che attualmente vedono la propria integrazione con le Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia finalizzato a rimuovere gli ostacoli per la piena realizzazione della persona nel lavoro, facilitarne lo sviluppo professionale e favorirne la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Più specificatamente, nel contesto normativo sopra elencato, l'Amministrazione comunale di Mirano si è conformata alle "linee guida" (di cui alla Direttiva del 04.03.2011) in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo in data 07.06.2011 il G.U.G., quale organismo di unificazione dei Comitati di Pari Opportunità e Mobbing. Tale

costituzione ha, di fatto, consentito una razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, nonché il raggiungimento di un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione che andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 165/2001.

Attualmente, presso il Comune di Mirano, è in carica il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito con determina dirigenziale n. 384 in data 07.06.2011 ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 della L. n. 183/2010 recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*" nonché della Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 04.03.2011.

Con Determina Dirigenziale n. 505 del 19.07.2013, a seguito della lettera di richiesta sostituzione prodotta dal Presidente in carica, Dott. Antonio Baldan, è stata nominata quale Presidente la Dott.ssa Cinzia Perini.

I componenti effettivi e supplenti sono stati individuati, per la rispettiva competenza, dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative e, in egual numero, dalla Direzione dell'Ente, così come di seguito indicato:

Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali:

Componenti effettivi	Supplenti
Belloni Susanna	Canuto Stefania
Gallo Cinzia	Covre Gabriele
Zanella Consuelo	Pugliese Fortunata

Componenti designati dall'Amministrazione Comunale:

Componenti effettivi	Supplenti
Cinzia Perini (presidente)	Favaro Ennio
Volpato Alberto	Favaretto Carla
Sorato Stefano	Feltresi Roberta

Comune di Mirano

Il CUG ha operato nell'ambito di quanto previsto dal Regolamento approvato nel corso della riunione tenutasi in data 17 giugno 2011, nel quale sono espressamente indicate le modalità di funzionamento e i compiti assegnati allo stesso con particolare riferimento agli aspetti relativi al funzionamento dell'organismo e al recepimento di eventuali situazioni discriminatorie.

Il CUG ha inoltre intensificato nell'ultimo anno i propri rapporti con la Commissione Comunale per le Pari Opportunità (i cui componenti di designazione consiliare sono stati nominati con delibera di C.C. n. 50 del 15.11.2012 ed altri componenti con decreto sindacale n. 22 del 20.12.2012) effettuando proficue sinergie su iniziative aperte alla cittadinanza per contrastare la violenza contro le donne. Più generalmente, numerose sono state le attività culturali connotate da una maggior sensibilità nel combattere le discriminazioni in genere e, nel complesso una maggior attenzione da parte di tutti i componenti della Giunta Comunale a migliorare la comunicazione tra l'Ente comunale e il cittadino anche con azioni che, pur non impegnando finanziariamente il bilancio comunale, hanno permesso il sostanziale perseguimento di alcuni fondamentali obiettivi posti nel Piano delle Azioni Positive 2012-2014. Da precisare inoltre che il CUG si è sempre coordinato con gli organismi dirigenziali, politici ed amministrativi dell'Ente, coinvolgendo di fatto le figure di volta in volta interessate nelle specifiche decisioni, consentendo così una positiva e proficua sinergia delle singole azioni.

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si pone in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2012-2014 approvato dal CUG in data 8.06.2012 e recepito dalla Giunta con delibera n. 35 del 3.07.2012. Esso rappresenta uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con specifico riferimento alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo inteso quale processo di costante ed attiva conoscenza che coinvolge tutti gli appartenenti ad una organizzazione in una forma di investimento sulle risorse umane, cioè su donne e uomini che compongono un'organizzazione.

In tale ottica va esplicitato come il benessere organizzativo viene ormai riconosciuto sotto la sua duplice veste: quella relativa al livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei

lavoratori di una organizzazione (people satisfaction), e quella relativa alla capacità dell'organizzazione stessa di promuoverli, mantenerli e tutelarli. Il benessere nel mondo del lavoro può anche considerarsi a pieno titolo come "leva di sviluppo organizzativo" che si traduce in modo concreto in un maggior coinvolgimento del personale permettendo all'organizzazione di operare con grande efficienza ed efficacia.

A tal proposito, vale qui la pena di ricordare come storicamente, partendo da un'organizzazione del lavoro che mirava unicamente al conseguimento del miglior risultato economico, si è andato nel corso di pochi decenni, consolidando l'interesse verso tematiche fino a qualche anno fa poco frequenti. Nella sua evoluzione infatti, se nel periodo degli anni '30-'40 si inizia a prestare attenzione ad alcuni aspetti della vita organizzativa, con particolare riferimento agli infortuni e alle malattie negli ambienti di lavoro, il periodo degli anni '50-'60 si caratterizza per una visione più partecipativa del lavoratore che interagisce attivamente con il proprio ambiente organizzativo di riferimento.

Sarà solo negli anni '70-'80 che si parlerà di prevenzione sul luogo di lavoro grazie alle tecniche e metodologie che hanno migliorato la qualità della sicurezza negli ambiti lavorativi.

Il summenzionato concetto di "health protection" si sviluppa, sino a completarsi alla fine degli anni '80, attraverso un sempre crescente interesse che si sposta via via dagli infortuni/malattie al mantenimento della salute del lavoratore, segnando così il percorso verso la ricerca di ambienti di lavoro "sani" che si possano attualmente considerare caratterizzati da elementi significativi quali: alta produzione/elevata erogazione dei servizi; soddisfazione del lavoratore, scarso assenteismo, basso turn over, elevata sicurezza, assenza di violenza (sia verbale che fisica) che si contrappongono agli indicatori del "malessere organizzativo" individuati ad esempio nella diminuzione dei profitti, nell'assenteismo, etc ..

Comune di Mirano

IL PIANO

ANALISI DATI PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2013

Le sotto riportate tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e contratti di lavoro flessibili) alla data del 31.12.2013.

Dirigenti di prima fascia	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale personale	0	0	0

Dirigenti di seconda fascia	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	1	1
41 - 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	2	2
Totale personale	0	3	3

Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	0	0
41 - 50	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	0
Totale personale	0	0	0

Posizioni Organizzative (P.O.)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	0	1	1
41 - 50	2	3	5
Oltre 50 anni	3	2	5
Totale personale	5	6	11

Terza Area (ex posizioni C o assililati)	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	0	0
31 - 40	3	1	4
41 - 50	6	4	10
Oltre 50 anni	8	6	14
Totale personale	17	11	28

Altri Dipendenti	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Meno di 30 anni	0	1	1
31 - 40	3	7	10
41 - 50	28	18	46
Oltre 50 anni	25	14	39
Totale personale	56	40	96

Nella tabella seguente viene indicato il personale, distinto per genere, inserito nell'Amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno.

Comune di Mirano

	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
A tempo determinato	0	1	1
Contratto co.co.co	0	0	0
Contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0
Contratto di formazione lavoro	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0
Totale personale	0	1	1

Nella tabella seguente viene indicato il personale in part time con contratto di lavori a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile.

Part Time	Donne	Uomini	Totale valori assoluti
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	4	1	5
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	21	0	21
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	1	1
Totale personale	25	2	27

La seguente tabella esplicita quanti congedi per maternità e/o paternità i dipendenti hanno utilizzato nell'anno di riferimento (artt. 16, 26, 28 e 31 del D.Lgs n. 151 del 26/03/2001).

	Donne	Uomini
Numero di persone	0	0
Durata media in giorni per persona	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, vengono di seguito indicate quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo dei congedi parentali (artt. 32, 33 del D.Lgs 151 del 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	2	1
Durata media in giorni per persona	20	6

FORMAZIONE

La tabella indica, per l'anno di riferimento, il numero dei dipendenti e le ore annue per persona fruite per la formazione.

	Numero di dipendenti		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0	0
Dirigenti II fascia	0	3	0	23
Posizioni Organizzative	5	6	55	37
Posizioni C o assimilati	18	11	27	15
Altri dipendenti	60	41	9	6
Totale	83	61	91	81

OBIETTIVI:

Il Comune di Mirano, sensibile alle tematiche suesposte e consapevole dell'importanza del presente PAP di uno strumento finalizzato all'attuazione delle Leggi di Pari Opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Più specificatamente nel corso del triennio 2015-2017 il Comune di Mirano intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

A - AREA GESTIONALE/ORGANIZZATIVA

Azione Positiva 1) - consentire il prosieguo di una fattiva collocazione del C.U.G. all'interno della struttura organizzativa dell'amministrazione comunale per garantire il suo funzionamento e l'efficacia della sua azione. (con la Circolare INAIL n. 62 del 28/10/2002 sono stati regolati i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione).

B - AREA SENSIBILIZZAZIONE/BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione Positiva 1) - attivazione dei rapporti sinergici interni ed esterni con istituzioni diverse.

Azione Positiva 2) - assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo attraverso l'adozione di un Codice Etico di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro.

Azione Positiva 3) - favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per congedi e/o esigenze familiari.

C - AREA FORMAZIONE

Azione Positiva 1) - promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti;

Azione Positiva 2) - migliorare la comunicazione, la circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente prevedendo opera di prevenzione sulla possibile nascita di conflitti.

D - AREA MONITORAGGIO

Azione Positiva 1) - analisi ricognitiva finalizzata alla conoscenza dei dati riguardanti il personale dell'Ente con particolare riguardo ad eventuali discriminazioni nell'ambito dell'attività formativa e dei percorsi di carriera.

AMBITI D'AZIONE

A - AREA GESTIONALE/ORGANIZZATIVA

Azione Positiva 1)

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04/03/2011 recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", (art, 21 Legge 4.11.2010 n. 183) assegna - al punto 3.2 - al CUG compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate.

Per consentire l'effettiva e regolare attività del CUG, l'Amministrazione fornisce, attraverso i propri uffici/servizi, tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività permettendone così il pieno coinvolgimento attivo nel processo che gli è proprio.

L'Amministrazione richiede inoltre preventivamente apposito parere al CUG, su tutti gli atti interni nelle materie di competenza.

Comune di Mirano

Nell'assolvimento agli obblighi relativi alla trasparenza e integrità della P.A., maggiore visibilità interna/esterna verrà data alle attività del CUG attraverso l'utilizzo del sito Web dell'Amministrazione Comunale.

B - AREA SENSIBILIZZAZIONE/BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione Positiva 1)

Si ritiene necessario un raccordo ed una fattiva collaborazione tra il CUG ed organismi interni ed esterni quali:

- il Segretario Generale, Dirigenti, Organismi Politici, Servizi ed Uffici dell'Ente;
- la Commissione Comunale per le Pari Opportunità;
- il Responsabile della Prevenzione e Sicurezza e/o con il medico competente - per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica;
- le Consigliere regionali o provinciali per valutare ipotesi di accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti.
- la Sezione Relazioni Internazionali, Diritti Umani e Pari Opportunità della Regione Veneto per progetti a sostegno e coordinamento a favore degli Organismi di Parità Veneti;
- i Presidenti CUG dei Comuni del comprensorio per l'istituzione di un tavolo di lavoro territoriale con la finalità dell'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia prevista dall'art. 4 del Codice di Condotta contro le molestie sessuali emanato in attuazione della Raccomandazione CEE n. 92/131 del 27 novembre 1991 e del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il fenomeno del mobbing;
- i competenti organismi degli Enti pubblici e privati, limitrofi e non, per la conoscenza e diffusione delle attività, delle novità e delle opportunità offerte in tema di Pari Opportunità, e porsi come mezzo di comunicazione tra le realtà istituzionali del territorio, i cittadini e i dipendenti.

Azione Positiva 2)

In considerazione di quanto stabilito dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*", il Comune di Mirano ritiene opportuno dotarsi di un Codice Etico di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro. Detto Codice si pone come strumento per la realizzazione di detti principi normativi e pertanto persegue le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali nonché e il mobbing (Direttive comunitarie n. 43/2000 CE e n. 78/2000, recepite nella modifica del Codice delle pari opportunità n. 5/2010).

Azione Positiva 3)

L'Amministrazione Comunale, facilita il superamento di eventuali situazioni di disagio e consente un reinserimento lavorativo sereno e produttivo da parte del dipendente che rientra da congedo di maternità/paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte di cui ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

C - AREA FORMAZIONE

Azione Positiva 1)

L'Ente ha istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione che si occupa delle problematiche legate all'ambiente di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali. L'attivazione, previa consultazione con i dirigenti e i responsabili di servizio, di diversi corsi di formazione del personale che, organizzati dal Comune di Mirano, prevedano la più ampia partecipazione del personale dipendente stesso su tematiche di comune interesse, hanno l'obiettivo di dare informazione e formazione sulla prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi

Comune di Mirano

compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 o connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Conseguente monitoraggio del grado di soddisfacimento del personale partecipante avrà luogo attraverso la somministrazione di appositi questionari ai partecipanti.

Azione Positiva 2)

Come sopra esposto, il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui una persona vive la relazione con l'organizzazione in cui lavora. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel proprio lavoro. E' proprio per tali motivi che a fianco delle competenze tecniche diventa necessario sempre di più sviluppare competenze legate alla dimensione relazionale, comunicativa e formativa, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente e del clima (inteso quale atmosfera che risente di situazioni ed eventi transitori) in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno. Più specificatamente, per quanto attiene alla Pubblica Amministrazione non si può non ricordare come la Direttiva del 24/03/04 recante "*Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni*", nell'ottica di attuare un radicale processo di cambiamento della Pubblica Amministrazione appare fortemente incentrata sia sulla necessità di promuovere il benessere individuale sia di prevenire il rischio psicosociale dettando le seguenti "variabili critiche" di attenzione: le caratteristiche dell'ambiente nel quale si svolge il lavoro; la chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze; la comunicazione intraorganizzativa circolare; la circolazione delle informazioni; la prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali; il clima relazionale franco e collaborativo; il controllo dei livelli di stress; la scorrevolezza operativa e il supporto verso gli obiettivi; la giustizia organizzativa; l'apertura all'innovazione; la gestione delle conflittualità.

Tali argomentazioni, con particolare riguardo alla comunicazione e alla gestione dei conflitti, risultano argomenti specifici di appositi corsi formativi.

In tale ambito è prevista altresì la promozione della formazione e dell'auto-formazione nelle materie di Pari Opportunità per tutti i membri effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia in vigore, prevedendo la raccolta e l'archiviazione dei materiali eventualmente ottenuti o prodotti, compresi i verbali delle riunioni e le relazioni periodiche, al fine di facilitare la formazione di eventuali sostituti subentranti all'attuale CUG restano a disposizione di chiunque ne faccia richiesta al Presidente del Comitato.

D - AREA MONITORAGGIO

Azione Positiva 1)

Il Comune di Mirano effettua analisi approfondita della situazione socio-lavorativa in essere, effettuata attraverso idonea indagine statistica ed elaborazione annuale dei dati relativi all'Ente in rapporto alle seguenti categorie:

- sesso;
- profilo d'accesso;
- anzianità di servizio presso il Comune di Mirano;
- posizione economica;
- titolo di studio;
- qualifica di inquadramento;
- accesso alla formazione;
- orario di lavoro;

Comune di Mirano

TABELLA RIASSUNTIVA SULLA TEMPISTICA E SUI COSTI

AZIONE POSITIVA	ORGANISMI COINVOLTI	TEMPI	COSTI
AREA GESTIONALE/ORGANIZZATIVA			
AZIONE POSITIVA 1) Attiva collocazione del C.U.G.	Segretario Generale - Dirigenti - Organi politici - uffici/ servizi comunali - CUG	annualmente	nessuno
AREA SENSIBILIZZAZIONE/BENESSERE ORGANIZZATIVO			
AZIONE POSITIVA 1) Attivazione rapporti sinergici interni ed esterni con istituzioni diverse	Segretario Generale - Dirigenti - Organi politici - uffici/servizi comunali - Organismi/Istituzioni esterne - CUG	annualmente	nessuno
AZIONE POSITIVA 2) Adozione Codice Etico	CUG	2015	nessuno
AZIONE POSITIVA 3) Reinserimento lavorativo del personale assente per congedi	Servizio Risorse Umane	annualmente	Eventuali costi a carico del Bilancio
AREA FORMAZIONE			
AZIONE POSITIVA 1) Attività formative sul tema del benessere e sicurezza in ambito lavorativo	Servizio Risorse Umane - Organismi/Istituzioni esterne	nel triennio (come da Piano di Formazione)	Bilancio dell'Ente
AZIONE POSITIVA 2) Attività formativa sulla comunicazione e gestione dei conflitti	Servizio Risorse Umane /organismi /Istituzioni esterne	nel triennio (come da Piano di Formazione)	Bilancio dell'Ente
AREA MONITORAGGIO			
AZIONE POSITIVA 1) Analisi ricognitiva	Servizio Risorse Umane - CUG	annualmente	nessuno

CONSIDERAZIONI FINALI

Il presente PAP ha durata triennale per il periodo 2015 - 2017.

Si ritiene opportuno e necessario, nel corso del triennio, attuare un monitoraggio costante delle Azioni Positive proposte. Entro il 30 marzo di ogni anno, così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04/03/2011 recante "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", il Comitato Unico di Garanzia elaborerà una relazione illustrante la situazione del personale del Comune di Mirano, dell'anno precedente, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Le azioni del Presente PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi. A tal proposito, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento rispettoso delle reali esigenze di contesto.

Le azioni proposte nel presente PAP sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente (di cui alle tabelle disaggregate per genere riportate alle precedenti pagg.: 7, 8, 9 e 10) nonché delle problematiche evidenziate nelle precedenti relazioni annuali.

Le azioni che compongono il presente Piano Triennale, dovranno essere realizzate, salvo modifiche, entro la data di vigenza. La realizzazione delle iniziative che prevedono dei costi (come, ad es.: corsi di formazione), è vincolata alla disponibilità di risorse finanziarie nel Bilancio dell'Ente.

Ai sensi del punto 3.2. della Direttiva del 04.03.2011 ("*Linee guida*") il presente documento viene trasmesso, corredato dal parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia, ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente, nonché al Responsabile del Servizio Risorse Umane per la relativa approvazione presso l'organismo competente.