



Consiglio Permanente degli Enti Locali
Conseil Permanent des Collectivités Locales

Piazza Narbonne, 16 - 11100 Aosta
tel 0165 43 347 - fax 0165 36 95 53
www.celva.it - info@celva.it
protocollo@pec.celva.it
C.F. 91045290078

PROT. N. _____
POS.

Ai Sindaci
dei Comuni

Ai Presidenti
delle Comunità montane

TRASMISSIONE VIA PEC

Al Presidente
del Consorzio dei Comuni della Valle
d'Aosta – Bacino imbrifero montano della
Dora Baltea

Loro Sedi

Aosta, il

Cari colleghi,

come sicuramente sapete, l'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino piani di azioni positive volti a promuovere la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto di tale obbligo è sanzionato, in base all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di azioni positive (PAP) deve essere approvato con provvedimento dell'organo competente dell'ente, sentita la consigliera regionale di parità e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Per semplificare l'adozione del PAP da parte di tutti gli enti locali e promuovere una sinergia a livello regionale sul tema delle pari opportunità, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) di comparto ha ritenuto opportuno predisporre una bozza di Piano e una bozza di deliberazione. La Regione e il CPEL, inoltre, in stretta collaborazione, hanno provveduto ad acquisire il parere della Consigliera di parità e ad informare le organizzazioni sindacali.

In allegato alla presente, vi trasmettiamo dunque copia della bozza di Piano e la relativa documentazione e vi invitiamo ad approvarlo quanto prima negli organi competenti, trasmettendo copia della deliberazione tramite e-mail al CELVA (servizi@cpel@celva.it).

Vi ricordo, inoltre, che qualora intendeste predisporre un altro Piano o modificare quello predisposto dal CUG, dovrete provvedere a riacquisire il parere della Consigliera di parità e delle



Consiglio Permanente degli Enti Locali
Conseil Permanent des Collectivités Locales

organizzazioni sindacali.

Vi invito, infine, per ogni ulteriore informazione in merito alla presente comunicazione, a contattare la responsabile della divisione del CELVA "Servizi a favore del CPEL", dott.ssa Claudia Casali, c.casali@celva.it.

Vi invio i miei più cordiali saluti.

Il Presidente
Bruno Giordano

Allegati: bozza di Piano di Azioni Positive (PAP)
bozza di deliberazione
parere della Consigliera di parità
verbale della delegazione trattante di parte pubblica dell'11 marzo 2013 (sarà trasmesso post sottoscrizione da parte di tutte le organizzazioni sindacali)

INTRODUZIONE GENERALE AL PIANO

Il Piano di Azioni Positive è un documento obbligatorio, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, per le Amministrazioni che non vi provvedono.

A livello regionale la L.R. 23 dicembre 2009, n° 53 "Disposizioni in materia di consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità" prevede all'art. 3 che gli enti del comparto unico regionale e l'Azienda regionale sanitaria USL adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

L'art. 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli enti la loro approvazione. La legge individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "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 devono garantire "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".

Ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

A livello regionale il Comitato Unico di Garanzia, previsto nella LR 22/2010, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22,

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva 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" che, tra l'altro, indica che le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida.

Nella deliberazione della Giunta regionale n. 1744 del 22 luglio 2011 l'Amministrazione, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, recepisce l'indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all'operatività dei CUG in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione regionale n. 1868 del 21 settembre 2012 sono state infine definite, in accordo con tutti gli enti del Comparto, le linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al comitato unico di garanzia del comparto unico della Valle d'aosta.

La nuova normativa nulla ha innovato però rispetto all'obbligo di dotare le pubbliche amministrazioni di Piani di Azioni Positive ed è per questo che il CUG di comparto ha predisposto, per creare un allineamento tra gli enti rappresentati, un Piano di Azioni Positive da adottare da parte degli Enti stessi in modo che il cammino verso le pari opportunità per tutti sia facilitato da un sentire e un lavorare comune.

CONTENUTO DEL PIANO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il presente piano si prefigge di modificare alcune aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità.

Le aree di intervento sono quattro:

1. CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO.
2. CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA.
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE.
4. CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'.

Nelle quattro aree di intervento delineate confluiscono gli obiettivi specifici e le azioni positive seguenti:

AREA 1 - CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO.

Obiettivo: conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico

Negli enti del comparto sono già presenti dei modelli di rilevazione dei dati del personale e/o la rilevazione prevista del titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (conto annuale del personale). E' necessario, quindi, per raggiungere l'obiettivo, rilevare i dati dell'ente secondo un unico modello che permetterà di esplicitare la prospettiva di genere.

Sarà così possibile definire idee progettuali più rispondenti ai bisogni emergenti e, data la standardizzazione del dato, comparare la situazione degli enti del comparto.

Azione positiva: rilevazione dei dati del personale sulla base di un modello elaborato dal CUG in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione.

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA.

Obiettivo: rafforzare l'informazione e la conoscenza dei servizi e degli istituti contrattuali a favore della conciliazione lavoro-famiglia.

I cambiamenti normativi e sociali esigono un'attenzione particolare al problema della conciliazione anche in una Regione come la nostra dove i servizi per la prima infanzia e per gli anziani hanno avuto un notevole sviluppo negli ultimi anni. Esigenze sempre più diversificate in cui la flessibilità è componente essenziale rendono urgente un lavoro sull'informazione univoca e coordinata al personale, e non solo, che faciliti la gestione del quotidiano tra lavoro e famiglia, senza tralasciare gli strumenti contrattuali a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici del comparto unico regionale.

Occorre, anche negli interessi degli enti, individuare sempre nuovi obiettivi e nuove azioni finalizzati al miglioramento delle condizioni di conciliazione, nella consapevolezza che la vera uguaglianza passa necessariamente dal sostegno delle politiche di conciliazione.

Azione positiva: trasmissione delle informazioni per la realizzazione di un portale unico a livello regionale a cura del CUG

AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

Un'organizzazione è moderna se capace di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il miglioramento del benessere organizzativo, tanto più ora che la normativa ha collegato queste tematiche a tutto il sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa è quindi un obiettivo prioritario. Se si pensa poi a tutto l'ambito della "non discriminazione" ci si rende conto dell'importanza di una lettura sensibile e attenta della situazione del personale per creare condizioni lavorative improntate alla parità.

Poiché questo si raggiunge solo con strumenti e percorsi adeguati, sono stati previsti due obiettivi e relative azioni positive.

Obiettivo: conoscere il clima aziendale per valutare il benessere organizzativo.

Azione positiva: rilevazione del benessere organizzativo sulla base di un modello elaborato dal CUG.

Obiettivo: realizzare strumenti atti a prevenire le discriminazioni.

Azione positiva: approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG.

AREA 4 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Considerato che progettare politiche di pari opportunità significa necessariamente ragionare in termini di cambiamenti culturali che, come si sa, non avvengono "per decreto", occorre presidiare due leve strategiche determinanti per accompagnare il processo culturale in esame: la formazione e la comunicazione.

La formazione e la comunicazione influiscono sulla modernizzazione della pubblica amministrazione in un'ottica d'innovazione organizzativa: formare per cambiare, comunicare per sostenere i cambiamenti.

Sono stati, quindi, individuati due obiettivi e due azioni positive.

Obiettivo: promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento.

Nell'ambito dei percorsi formativi per il personale, diventa opportuno inserire iniziative anche sulle tematiche di pari opportunità.

Azione positiva: iniziative formative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto.

Obiettivo: lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.

In un contesto piccolo come quello della Valle d'Aosta e vista la scelta di costituire un CUG di comparto, è determinante lavorare in rete per ottimizzare le risorse e creare le sinergie necessarie alla realizzazione degli obiettivi di pari opportunità.

Azione positiva: promozione e partecipazione ad iniziative comuni.

ATTUAZIONE DEL PIANO E RUOLO DEL CUG

Nella redazione del piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti per la sua attuazione.

Il CUG oltre che destinatario di tutti gli obiettivi è il soggetto proponente delle azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto come definito nella Deliberazione della Giunta regionale n. 1868 del 21 settembre 2012.

Le azioni positive che confluiscono nei piani, programmi e progetti deliberati dal CUG sono finanziate dal bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per la loro attuazione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

Il tutto è schematizzato nelle schede allegate.

| BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE | | | | | |
|--|---|---|---|---|-----------|
| | OBIETTIVI SPECIFICI | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODO |
| 1 | conoscere il clima aziendale per valutare il benessere organizzativo. | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità | 1 rilevazione del benessere organizzativo sulla base di un modello elaborato dal CUG. | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL | 2013/2014 |
| | realizzare strumenti atti a prevenire le discriminazioni. | <ul style="list-style-type: none"> - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Organismi di parità | 2 Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG. | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL | 2013/2014 |

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

| | OBIETTIVI SPECIFICI | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODO |
|----------|---|------------------------------------|---|---|----------------|
| 1 | Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento | - Personale | 1 Iniziative formative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto. | - Ufficio formazione Regione/Celva - Struttura Competente dell'ente - CUG - CPEL | 2013/2014/2015 |
| 2 | Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità. | - Personale - Decisori politici | 2 Promozione e partecipazione ad iniziative comuni. | - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL - Organismi competenti | 2013/2014/2015 |

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

| OBIETTIVI SPECIFICI | | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODO |
|---------------------|--|---|--|---|-------------|
| 1 | Rafforzare l'informazione e la conoscenza dei servizi e degli istituti contrattuali a favore della conciliazione lavoro-famiglia | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità | <p style="text-align: center;">1</p> Trasmissione delle informazioni per la realizzazione di un portale unico a livello regionale a cura del CUG. | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL | 2013 |

| CONOSCENZA IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO | | | |
|--|---|---|---|
| OBIETTIVI SPECIFICI | DESTINATARI PRINCIPALI | AZIONI POSITIVE | SOGGETTI COINVOLTI |
| 1 conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità | 1 rilevazione dei dati del personale sulla base di un modello elaborato dal CUG in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione. | <ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura dell'ente competente in materia di personale - CPEL - Osservatorio economico e sociale della Regione |
| | | | PERIODO 2013/2015 |

Il _____, richiama l'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentiti, inoltre, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che prevede l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Richiama la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 che all'articolo 4 reca "I piani triennali di azioni positive predisposti dai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, sono approvati con provvedimento dell'organo competente dell'ente, sentiti il/la consigliere/a regionale di parità, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e/o regionale, nell'ambito del comparto e dell'area di interesse".

Richiama la nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta realizzata nella Regione che, con la l.r. 22/2010, art. 66 e s.m.i., ha recepito il principio di pari opportunità ed in particolare ha previsto il finanziamento dei programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Richiama la l.r. 7/2003 concernente le politiche regionali del lavoro che all'art. 2 prevede che "la Regione raccordi e conformi la propria azione in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione e di servizi per l'impiego al principio di pari opportunità tra uomini e donne ed al raggiungimento della condivisione e della conciliazione tra tempi di lavoro e attività di cura".

Richiama la deliberazione della Giunta regionale n. 1744 del 22 luglio 2011 di determinazione dei criteri e delle modalità per la costituzione del CUG del comparto unico della Valle d'Aosta.

Richiama la deliberazione della Giunta regionale n. 2708 del 18 novembre 2011 recante la nomina del presidente del CUG del comparto unico della Valle d'Aosta.

Richiama la deliberazione della Giunta regionale n. 1868 del 21 settembre 2012 recante "linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al Comitato unico di garanzia del comparto unico della Valle d'Aosta per gli anni 2012/2013".

Riferisce che il CUG, organismo istituzionale degli enti del comparto a cui è demandato il compito, ha predisposto il Piano di Azioni Positive 2013/2015, di cui all'allegato A della presente di deliberazione, di cui fa parte integrante.

Evidenzia che il Piano di Azioni Positive, oltre che essere un adempimento derivante dalla normativa, rappresenta per l'ente uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo e alla diffusione delle politiche di genere, in un'ottica di benessere organizzativo. Esso si configura come strumento evolutivo, innovativo, soggetto a valutazione e revisione in corso d'opera.

Illustra che, coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il piano triennale si prefigge di raggiungere alcune finalità ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità. Le quattro finalità sono:

- Conosceza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale comparto unico;
- conciliazione lavoro-famiglia;
- benessere organizzativo e non discriminazione;
- cultura delle pari opportunità.

Informa che il piano è stata elaborato attraverso l'analisi dei problemi, la definizione degli obiettivi generali e specifici, l'individuazione dei beneficiari, la precisazione dei risultati attesi e la scelta delle azioni positive da intraprendere correlate ai soggetti attuatori e ai tempi di realizzazione.

Propone che sia il CUG di comparto a darne attuazione congiuntamente alle strutture competenti e a provvedere ad elaborare le proposte di revisione ed aggiornamento del medesimo, anche in relazione al ruolo che esso svolge di coinvolgimento e coordinamento nei confronti degli enti del comparto.

Informa che in data 11 marzo 2013 è stato acquisito il parere positivo delle organizzazioni sindacali.

Informa che in data 22 febbraio 2013 è stato acquisito anche il parere positivo della consigliera di parità regionale, d.ssa Nadia SAVOINI.

LA GIUNTA REGIONALE

sentito quanto riferito dal _____;

visto il parere favorevole di legittimità sulla presente proposta di deliberazione rilasciato da _____

ad unanimità di voti favorevoli,

DELIBERA

1) di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2013/2015 in materia di pari opportunità, allegato alla presente proposta di deliberazione di cui fa parte integrante;

2) di incaricare il CUG di dare attuazione al Piano congiuntamente alle strutture dell'ente individuate, di elaborarne eventuali revisioni e aggiornamenti, anche in relazione al ruolo che esso svolge di coinvolgimento e coordinamento nei confronti degli enti del comparto, di gestire la comunicazione sull'avanzamento del piano nei confronti dei portatori di interesse nonché di relazionare periodicamente al _____, sentiti i responsabili delle strutture dell'ente individuate;

3) di stabilire che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione delle azioni previste dal piano e attuate dal CUG sono quelle previste dall'allegato A) della deliberazione della Giunta regionale n. 1868 del 21 settembre 2012 concernente le "linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al Comitato Unico di Garanzia del comparto unico della Valle d'Aosta per gli anni 2012/2013".