

**DELIBERA N. 73 DEL 15/05/2019**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Oggetto:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.AP. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

L'anno 2019 addì 15 del mese di maggio alle ore 11:00 nella sala della Giunta, presso la Sede comunale, convocato per **CONVOCAZIONE DEL SINDACO**

Sotto la presidenza di MAQUIGNAZ JEAN ANTOINE

Sono intervenuti i seguenti Assessori:

MAQUIGNAZ JEAN ANTOINE	Sindaco	Presente
MAQUIGNAZ NICOLE	Vice Sindaco	Presente
CAPPELLETTI ALESSIO LUIGI	Assessore	Presente
CICCO ELISA MAILA	Assessore	Presente
PASCARELLA RINO	Assessore	Presente
VUILLERMOZ CHANTAL	Assessore	Presente

Totale Presenti: 6

Totale Assenti: 0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, MACHET CRISTINA.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta esponendo l'oggetto suindicato, essendo all'ordine del giorno.

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**PREDISPOSTA DA: Ufficio Personale**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.A.P. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA’**

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO:

- lo Statuto Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 11/11/2002 e s.m.i. e particolarmente l’art. 21 in materia di competenze della Giunta Comunale;
- il D.Lgs 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 5 marzo 2009, n. 42);
- la Legge Regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d’Aosta);
- la Legge Regionale del 6 agosto 2007, n. 19 (Nuove disposizioni in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi);
- il vigente Regolamento Comunale generale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con propria deliberazione n. 87 del 18/08/2014 e s.m.i.;
- il Regolamento di contabilità approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 09/01/2019;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 26/02/2019 con la quale si approvava il bilancio di previsione pluriennale 2019/2021 e il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) per il triennio 2019/2021;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 27/03/2019 con la quale si assegnavano ai responsabili di servizio le quote di bilancio ai sensi dell’art. 46 comma 5 della L.R. 7/12/1998 n. 54 e dell’art. 169 del D.Lgs. 267/2000;

RICHIAMATI:

- l’art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari Opportunità” 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 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, – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale – comma 6, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che prevede l’impossibilità di assumere nuovo personale;
- la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 “Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità” 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”;

- l'art. 66 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 “Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 e di altre leggi in materia di personale” e smi che 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;
- l'art. 2 della legge regionale 31 marzo 2003 n. 7 “Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego” che 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;

RICHIAMATA la nota del CELVA trasmessa con PEC assunta al prot.n. 3543 del 03 aprile 2019 contenente la documentazione di seguito elencata che in allegato ne costituisce parte integrante e sostanziale:

1. Bozza di Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG, organismo istituzionale degli enti del comparto
2. Tabella PAP Area 1 – conoscenza;
3. Tabella PAP Area 2 – conciliazione;
4. Tabella PAP Area 3 – benessere organizzativo;
5. Tabella PAP Area 4 – Cultura P.O.

RICHIAMATA la nota del CELVA trasmessa con PEC assunta al prot.n. 3586 del 04 aprile 2019 con la quale si comunicava che:

- la Consigliera di parità regionale ha espresso parere positivo sul Piano di Azioni Positive degli Enti del comparto con nota prot. n. 11939 del 26 marzo 2019;
- il CUG (Comitato Unico di Garanzia) ha inviato l'informazione alle Organizzazioni Sindacali con nota della Struttura Gestione del personale e concorsi prot. n. 6941/UP del 25/03/2019.

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta regionale n. 511 del 19 aprile 2019 avente ad oggetto:”Approvazione del Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della Legge Regionale 22 del 23 luglio 2010. Prenotazione di spesa”.

EVIDENZIATO 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.

RILEVATO 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 le di seguito elencate ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1. Conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale comparto unico;
2. Conciliazione lavoro-vita privata;
3. Benessere organizzativo e non discriminazione;
4. Cultura delle pari opportunità.



RILEVATO 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.

PRESO ATTO che il CUG oltre che destinatario di tutti gli obiettivi, è il soggetto proponente le azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, come definito nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 1062/2014, nella legge regionale n. 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta Regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata in data 12 agosto 2016 e che le risorse finanziarie necessarie sono quelle stanziare nel bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dei piani in questione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato;

RITENUTO che sia il CUG 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.

RILEVATO che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione delle azioni previste dal piano e attuate dal CUG sono quelle indicate nella deliberazione della Giunta regionale n. 511 del 19 aprile 2019 concernente "Approvazione del Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della Legge Regionale 22 del 23 luglio 2010. Prenotazione di spesa".

VISTO:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 33, comma 3 dello Statuto Comunale;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area contabile in ordine alla regolarità contabile della proposta anche in merito alla sua copertura finanziaria, nell'ambito dei principi di gestione del bilancio per l'effettuazione delle spese, ai sensi dell'art. 49bis, comma 2 della Legge Regionale 7 dicembre 1998, n. 54;
- il parere favorevole espresso dal Segretario comunale ai sensi dell'art. 49bis, comma 2 della Legge Regionale 7 dicembre 1998, n. 54, sotto il profilo della legittimità;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese, per alzata di mano;

### **DELIBERA**

Per le ragioni espresse in narrativa, che si intendono integralmente richiamate :

1) DI APPROVARE il Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, allegato alla presente proposta di deliberazione di cui fa parte integrante, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e dell'art. 66 della L.R. 22/2010.

2) DI INCARICARE il CUG di dare attuazione al Piano 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 e di gestire la comunicazione sull'avanzamento del piano nei confronti dei portatori di interesse nonché di relazionare periodicamente il Segretario Comunale.



3) DI DARE ATTO che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione delle azioni previste dal piano e attuate dal CUG sono quelle indicate nella deliberazione della Giunta regionale n. 511 del 19 aprile 2019 concernente "Approvazione del Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della Legge Regionale 22 del 23 luglio 2010. Prenotazione di spesa" e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dei piani in questione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

4) DI COMUNICARE quanto disposto :

- Alla Regione Autonoma Valle d'Aosta - Segreteria del CUG - Comitato Unico di Garanzia
- Al CELVA.
- Alle Organizzazioni Sindacali.

**Approvato e sottoscritto con firma digitale:**

**Il Sindaco**

**MAQUIGNAZ JEAN ANTOINE**

**Il Segretario Comunale**

**Dott.ssa MACHET CRISTINA**

REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

# **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

---

COMUNE DI VALTOURNENCHE

2019/2021

BOSL

## **INTRODUZIONE GENERALE AL PIANO ENTI DEL COMPARTO**

Il Piano di azioni positive è un documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 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'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

A livello regionale, la legge regionale 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 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 pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

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 direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

A livello regionale, il Comitato unico di garanzia, previsto nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli Enti del comparto unico, di cui all’art. 1, comma 1, della LR 22/2010.

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, 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 della Giunta regionale 25 luglio 2014, n. 1062, sono state infine definite, in accordo con tutti gli Enti interessati, le linee di indirizzo sull’organizzazione, l’esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al CUG del comparto unico della Valle d’Aosta.

La deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 ha approvato la convenzione quadro, per l’esercizio delle funzioni e dei servizi comunali di cui all’art. 6, comma 1 della LR 6/2014 gestiti in forma associata per il tramite dell’Amministrazione regionale tra cui quelle del Comitato unico di Garanzia. I Comuni valdostani e il Presidente della Regione hanno sottoscritto la convenzione in data 12 agosto 2016.

Nell’evoluzione della normativa non è stato modificato nulla rispetto all’obbligo di dotare le pubbliche amministrazioni di Piani di azioni positive ed è per questo che il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2016/2018, ha predisposto un Piano di azioni positive per la Regione ed uno ad esso coordinato da adottare da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d’Aosta in modo da rendere più agevole la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

## AREE DI INTERVENTO

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

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

### 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

Il CUG ha predisposto un modello di rilevazione per gli Enti del comparto che è stato utilizzato per la prima volta nel 2015. I dati, ricavati dal conto annuale di ogni ente al 31/12/2013 e al 31/12/2014, sono stati elaborati e sono stati predisposti i rispettivi report contenenti l'analisi lineare generale.

La collaborazione con il Capo dell'Osservatorio economico e sociale della Regione ha permesso di inserire la rilevazione nel Piano statistico regionale.

I dati elaborati saranno la base per ulteriori approfondimenti, previsti dalla specifica azione positiva, che faciliteranno l'individuazione di interventi di pari opportunità più rispondenti ai bisogni del personale e maggiormente significativi per gli Enti.

**Azione positiva:** Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione.

### AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

**Obiettivo:** Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Il prolungamento dell'età lavorativa, l'invecchiamento della popolazione, l'innalzamento dell'età in cui si ha il primo figlio, la contrazione dei servizi di cura dovuta alla crisi economica pongono sempre nuove sfide ai dipendenti che si ritrovano a dover conciliare lavoro e esigenze di vita sempre più diversificate. La sfida, se condivisa con il datore di lavoro che propone nuove misure in grado di favorire la conciliazione, può essere vinta e portare all'Ente condizioni di maggiori efficienza e produttività.

**Azione positiva:** Studio di fattibilità della banca delle ore in collaborazione con il CUG di comparto

### AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

In una fase di cambiamento della pubblica amministrazione, di contrazione delle risorse e di necessità di ridare valore al servizio che essa svolge a favore dei cittadini, diventa necessario puntare sulle persone che in essa lavorano favorendo un clima che permetta interazioni positive tra persona, lavoro e organizzazione.

Migliorare il benessere organizzativo è quindi prioritario non solo per garantire un adeguato grado di benessere psicofisico ai lavoratori, ma anche per accrescere la performance individuale e organizzativa e rendere l'Ente più efficiente ed efficace.

Se si pensa poi a tutto l'ambito della "non discriminazione", vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

In questa area di intervento la Regione ha già avviato un percorso che ha portato, nel 2017, alla rilevazione del benessere organizzativo negli enti del comparto tramite un questionario che è stato predisposto dal CUG ed utilizzato anche per la precedente rilevazione (2015) in Amministrazione regionale.

È anche a partire da questa esperienza che gli Enti hanno individuato gli obiettivi e le relative azioni positive sotto riportate.

**Obiettivo:** Migliorare il benessere organizzativo

**Azione positiva:** Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti

**Azione positiva:** Adesione al progetto di creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto

**Obiettivo:** Prevenire le discriminazioni

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

**Azione positiva:** Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normative

### AREA 4 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione. È inoltre determinante il lavoro in rete in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

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

**Obiettivo:** Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

L'Amministrazione regionale e il CELVA hanno percorsi formativi per il personale. Una collaborazione tra le due strutture, come sperimentato in occasione della sessione formativa sul benessere organizzativo del 29 novembre 2018, è importante per dare ai dipendenti la possibilità di formarsi anche sulle tematiche di pari opportunità.

**Azione positiva:** Iniziative formative per amministratori, dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto

**Obiettivo:** Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

**Azione positiva:** Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità

**Obiettivo:** Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale dell'Ente

**Azione positiva:** Adozione di linee guida sul linguaggio di genere

BOLOGNA

## ATTUAZIONE DEL PIANO E RUOLO DEL CUG

Nella redazione del piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti nella 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 DGR 1062/2014, nella legge regionale 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata in data 12 agosto 2016.

Le azioni positive che confluiscono nei piani, programmi e progetti deliberati dal CUG sono finanziate dal bilancio regionale, gli oneri a carico dei Comuni sono finanziati mediante risorse derivanti da trasferimenti con vincolo settoriale di destinazione di cui al titolo V della l.r. 48/1995.

L'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dell'attività di cui sopra è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato. -

Il tutto è schematizzato nelle schede allegate.

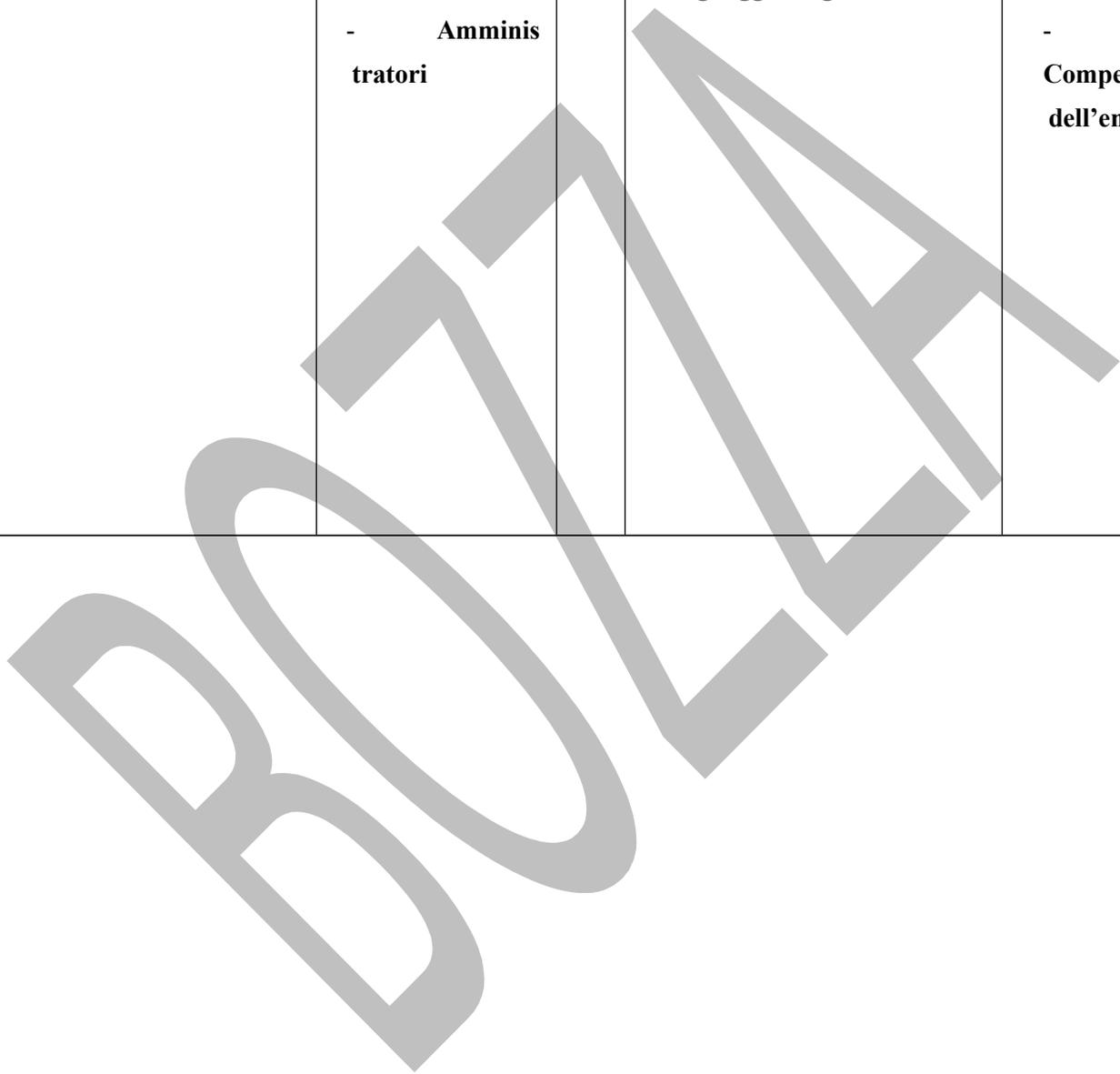
**AREA 4**

**CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'**

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	<b>Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Personale</b></li> <li>- <b>Amministratori</b></li> </ul>	1 <b>Iniziative formative coordinate a livello di comparto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ufficio formazione Regione/Celva</b></li> <li>- <b>Struttura Competente dell'ente</b></li> <li>- <b>CUG</b></li> <li>- <b>CPEL</b></li> </ul>	<b>2019/2021</b>
2	<b>Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Personal e</b></li> <li>- <b>Amministratori</b></li> </ul>	2 <b>Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>CUG</b></li> <li>- <b>Struttura Competente dell'ente</b></li> <li>- <b>CPEL</b></li> <li>- <b>Organismi competenti</b></li> </ul>	<b>2019/2021</b>

## AREA 4

	<b>Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Personal e Amministratori</li></ul>	3	<b>Adozione di linee guida sul linguaggio di genere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- CUG</li><li>- CPEL</li><li>- Struttura Competente dell'ente</li></ul>	
--	--	---	---	---	---	--



### AREA 3

## BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO	
1	<b>Migliorare il benessere organizzativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Personale</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	1	<b>Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2019/2021
2	<b>Prevenire le discriminazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale</li> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	1	<b>Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2019/2021
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Personale</li> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>Organismi di parità</li> </ul>	2	<b>Adozione di misure per l'inserimento lavorativo e il supporto ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normativi su proposta del CUG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2019/2021

**AREA 1**

<b>CONOSCENZA IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO</b>						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	<b>conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico</b>	<b>- CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità</b>	1	<b>Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione</b>	<b>- CUG - Struttura dell'ente competente in materia di personale - CPEL - Osservatorio economico e sociale della Regione</b>	<b>2019/2021</b>

## AREA 2

### CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
<b>Creare strumenti per facilitare la conciliazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- CUG</li><li>- Decisori politici</li><li>- Enti del comparto</li><li>- OO.SS.</li><li>- Personale</li><li>- Organismi di parità</li></ul>	<b>Studio di fattibilità della banca delle ore nell'ambito delle attività del CUG di comparto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- CUG</li><li>- Struttura Competente dell'ente</li><li>- CPEL</li></ul>	<b>2019-2021</b>

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. 403/2019 del UFFICIO Ufficio Personale ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.A.P. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'articolo 33, comma 3 del vigente Statuto Comunale;

Valtournenche li, 13/05/2019

Sottoscritto dal Responsabile  
(MACHET CRISTINA)  
con firma digitale

## **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Sulla proposta n. 403/2019 del UFFICIO Ufficio Personale ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.A.P. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile in merito alla copertura finanziaria, nell'ambito dei principi di gestione del bilancio per l'effettuazione delle spese, ai sensi dell'art. 49bis, comma 2 della Legge Regionale 7 dicembre 1998, n. 54 e ai sensi del vigente Regolamento Comunale di Contabilità.

Valtournenche li, 13/05/2019

Sottoscritto dal Responsabile  
(MACHET CRISTINA)  
con firma digitale

**PARERE DI LEGITTIMITA'**

Sulla proposta n. 403/2019 del UFFICIO Ufficio Personale ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.A.P. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' si esprime parere FAVOREVOLE ai sensi dell'art. 49bis, comma 2 della Legge Regionale 7 dicembre 1998, n. 54, sotto il profilo della legittimità.

Valtournenche li, 13/05/2019

Sottoscritto dal Segretario Comunale  
(MACHET CRISTINA)  
con firma digitale

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Delibera N. 73 del 15/05/2019

**Oggetto:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE – P.A.P. - TRIENNIO 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'.

Attesto che la presente delibera verrà pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi e precisamente dal 20/05/2019 al 04/06/2019 ai sensi dell'art. 52 bis della L.R. 07/12/1998 n. 54 e ss.mm.ii. e che la stessa è esecutiva a far data dal primo giorno di pubblicazione ai sensi dell'art 52 ter della L.R. 07/12/1998 n. 54 e ss.mm.ii

Valtournenche li, 20/05/2019

Sottoscritta dal Segretario Comunale  
(MACHET CRISTINA)  
con firma digitale