

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2013-2015

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

N° 130 del 16/12/2013

L'anno duemilatredecim addi sedici del mese di dicembre alle ore 14.30 nella sala delle adunanze previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta.

All'appello risultano:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
1	GHISELLINI Sergio	Sindaco	Sì
2	CANNATELLI M. Gaetana	Assessore	No
3	MORONI Monica	Assessore	No
4	PARODI Gianluigi	Assessore	Sì
5	PROIETTO Luca	Assessore	Sì
6	LESMA Valeria	Assessore	Sì
7	DAL GRANDE Raffaella	Assessore	Sì

Partecipa il Segretario Generale avv. Antonella Guarino, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Ing. Sergio Ghisellini, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza, dichiara aperti i lavori ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 130 DEL 16/12/2013

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013-2015

LA GIUNTA

Premesso:

- Che l'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Che con determinazione dirigenziale n° 316 del 13.6.2011, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, il quale ha sostituito ed unificato le competenze e le funzioni che la legge e i contratti collettivi avevano attribuito al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* (Art. 19 CCNL 14.9.2000 e art. 8 CCNL 22.1.2004);
- Che con propria deliberazione n° 101 del 5.12.2011 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del suddetto Comitato in ottemperanza alle linee guida contenute nella Direttiva 4.3.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

Visto l'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n° 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le pubbliche amministrazioni devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale, con lo scopo di realizzare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne negli ambiti lavorativi e professionali;

Atteso che la mancata approvazione del presente piano comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Vista la proposta di Piano delle azioni Positive per il triennio 2013-2015, predisposto ed esaminato dal CUG nella seduta del 6/11/2013 ed in seguito sottoposto all'esame del Comitato di direzione nella seduta del 26.11.2013, dalla quale sono scaturite alcune modifiche;

Considerato che altresì il suddetto documento è stato trasmesso alla RSU e alle Organizzazione Sindacali in data 12.11.2013 e nulla è stato rilevato in merito;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 130 DEL 16/12/2013

Considerato che si rende pertanto necessario approvare il piano delle azioni positive, che si allega al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale, per il triennio 2013-2015;

Visto l'allegato parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente dell'Area degli Affari Generali, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del T.U. degli Enti Locali (D.Lgs. n. 267/2000);

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n° 198, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015, che si allega al presente atto per farne parte integrante;
- 2) di trasmettere successivamente il presente provvedimento alla Provincia di Milano (Ufficio Consigliera di Parità);
- 3) di trasmettere altresì copia del presente Piano ai Dirigenti dell'Ente, in modo che gli stessi possano collaborare con il CUG per la realizzazione degli obiettivi e delle azioni positive stabilite dal medesimo;
- 4) di dare comunicazione a tutti i dipendenti del presente atto mediante pubblicazione sul sito intranet dell'ente;
- 5) di dare atto inoltre che il suddetto atto verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente ai sensi dell' art. 20, comma 3, del D.Lgs n. 33/2013
- 6) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile a seguito di separata unanime favorevole votazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. degli Enti Locali (D.lgs 267/2000).

Approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to ing. Sergio Ghisellini

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to avv. Antonella Guarino

PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi con contestuale:

- comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125 del T.U. degli Enti Locali (D.Lgs. n.267/2000);
- comunicazione al Prefetto ai sensi dell'art.135 - comma 2 - del T.U. degli Enti Locali;

Cusano Milanino, 19/12/2013

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to avv. Antonella Guarino

Copia conforme all'originale.

Cusano Milanino,

IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Antonella Guarino

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto di legge.

Cusano Milanino,

IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Antonella Guarino

Pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2013-2015

La sottoscritta in qualità di Dirigente dell'Area Affari Generali, visto il disposto dell'art.49, comma 1°, del T.U. degli Enti Locali (D.Lgs. n. 267/2000), esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Li, 13/12/2013

IL DIRIGENTE DELL'AREA AFFARI GENERALI

F.to dott.ssa Maristella Ruggeri

**PROPOSTA PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2013-2015**

Comune di Cusano Milanino

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.4.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- Artt. 7 e 57 del D.Lgs n. 165/2001 come modificati dalla Legge n. 183 del 4.11.2010
- D.Lgs n. 198 dell’11.4.2006 e ss.mm.ii. “Codice delle Pari Opportunità”, come modificato dal D.Lgs n. 5 del 25.1.2010;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23.5.2007
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011

RELAZIONE INTRODUTTIVA

La normativa prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive con lo scopo di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nel mondo del lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta. In particolare, le azioni positive sono uno strumento operativo, in vigore da più di vent’anni, con la finalità di favorire l’attuazione di principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, infatti il D.Lgs n. 198/2006 definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. In questo contesto, il presente Piano delle Azioni Positive rappresenta un’opportunità fondamentale per poter realizzare nel nostro ente le politiche di genere, di pari opportunità e di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e rappresenta al contempo uno strumento essenziale per garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Nel Comune di Cusano Milanino si è proceduto, con atto n° 316 del 13/6/2011, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in attuazione a quanto previsto dalla Legge n. 183/2010, che prevede di unificare, per evitare inutili frammentazioni di competenze, in un unico organismo le funzioni e i compiti attribuiti in passato ai cosiddetti “Comitati per le Pari Opportunità” e ai “Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”, introdotti attraverso la contrattazione collettiva (vedi art. 19 CCNL 14.9.2000 e art. 8 CCNL 22.1.2004).

Alla luce di quanto sopra il CUG ha redatto la presente proposta di Piano delle azioni positive da sottoporre ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e all’Amministrazione Comunale, intendendolo come strumento che potrà permettere all’Ente di favorire le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il presente piano ha valenza triennale e viene articolato per Interventi, suddivisi ciascuno in azioni positive; con il termine “azione positiva” si intende un’azione che con fatti concreti mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto, e mira a garantire condizioni di pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, valorizzando le competenze di entrambi i generi.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell’Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Gli obiettivi generali del piano sono:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un ottica di genere;
- Garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;
- Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sulle politiche di genere;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione;

INTERVENTO n. 1

Analisi del contesto strutturale e organizzativo dell'Ente

Obiettivo: Conoscere la situazione attuale del personale dipendente in servizio all'interno del quadro organizzativo e strutturale dell'Ente.

Azione Positiva 1: Redigere annualmente una relazione, sulla base dei prospetti elaborati dall'Ufficio Personale, al 31 dicembre dell'anno precedente, mediante predisposizione di ~~prospetti~~ tabelle che evidenzino le presenze suddivise per genere, età, categorie, profili professionali e tipologie di permessi fruiti, in relazione al Settore/Servizio di appartenenza. Conseguentemente ~~tutti~~ la relazione e i dati raccolti saranno diffusi tra il personale dipendente in particolare rivolgendosi ai Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio/Settore.

- Soggetti e uffici coinvolti: Direzione generale – Servizio Organizzazione e Personale
- A chi è rivolto: ai dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, al CUG e alla Dirigenza
- Tempi: entro il 31 marzo di ogni anno
- Per il primo anno di applicazione (anno 2013): entro 30 giorni dall'adozione del piano

INTERVENTO n. 2

Corsi di formazione e iniziative di aggiornamento professionale

Obiettivo: Garantire di norma a ciascun dipendente la partecipazione ad almeno un corso all'anno inerente il proprio servizio/settore, anche nell'ambito di momenti formativi svolti da personale interno.

Azione Positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time, dando maggior spazio ai corsi organizzati in sede, che permettono da un lato di realizzare una più ampia partecipazione da parte dei dipendenti e dall'altro un minor dispendio di tempo lavoro e di risorse economiche in termini di rimborsi spesa (biglietti mezzi pubblici, benzina, pasti ecc.).

Azione Positiva 2: Il rientro dalla maternità o da periodi di assenza prolungati (malattia, aspettativa per motivi personali, congedo Legge n. 53/2000) necessitano di un adeguato reinserimento nel contesto lavorativo anche in termini di formazione e aggiornamento professionale; occorre pertanto prevedere in questi casi incontri di aggiornamento professionale e specifica formazione.

Azione Positiva 3: Prevedere in particolar modo per i neo-assunti momenti di formazione e aggiornamento sull'organizzazione dell'ente, sulla comunicazione interna e sull'utilizzo degli strumenti informatici presenti nell'ente come l'accesso alla sezione Intranet, il cedolino on-line, la gestione del cartellino di presenza, ecc.

Azione Positiva 4: Predisporre un'analisi dei dati che verranno richiesti al Servizio Personale sulla partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione suddivisi per Settore nell'anno precedente.

- Soggetti e uffici coinvolti: Direzione generale – Servizio Organizzazione e Personale – CED - URP
- A chi è rivolto: ai dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, al CUG e alla Dirigenza
- Tempi: anno

INTERVENTO n. 3

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, sul benessere organizzativo e contro le discriminazioni.

Obiettivo: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente, con particolare attenzione ai dirigenti e alle posizioni apicali, sulle tematiche di genere, sul benessere organizzativo e contro le discriminazioni.

Azione Positiva 1: Programmare 6 ore di formazione per sensibilizzare i dirigenti e alle posizioni apicali sulle tematiche delle pari opportunità, sul benessere organizzativo e contro le discriminazioni, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione.

Azione Positiva 2: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutti i dipendenti sulle tematiche attinenti alla differenza di genere e al benessere organizzativo con lo scopo di diffondere una cultura condivisa su questi aspetti. A tale proposito possono essere coinvolte le Consigliere di Parità Provinciali, in qualità di figure istituzionali con funzioni di collaborazione con gli enti per l'attuazione di azioni positive.

Azione Positiva 3: Redazione di un codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

- Soggetti e uffici coinvolti: Direzione generale – Servizio Organizzazione e Personale

- A chi è rivolto: ai dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, al CUG e alla Dirigenza e ai cittadini e alle cittadine
- Tempi: per l'azione positiva 1 entro il 2014, per l'azione positiva 2 e 3 nel corso del triennio

INTERVENTO n. 4

Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare

Obiettivo: si tratta dell'area più rilevante nel campo delle discriminazioni di genere in quanto la cura familiare (minori, disabili, anziani) condiziona pesantemente il lavoro femminile pertanto occorre favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali.

Azione Positiva 1: 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 o per aspettativa non retribuita per motivi personali.

Azione Positiva 2: prevedere la fruizione dei riposi giornalieri di due ore al giorno, entro il primo anno di vita del bambino, previsti dall'art. 39 del D.Lgs 151/2001 (T.U. a sostegno della maternità e della paternità), favorendone l'utilizzo anche con un eventuale cambio di orario di servizio da valutare con il settore/servizio di appartenenza.

Azione Positiva 3: applicare la normativa vigente sull'utilizzo del part-time prevedendo articolazioni orarie diversificate e diverse tipologie di part-time (orizzontale e verticale) a sostegno della genitorialità o comunque di situazioni di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando in ogni caso disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione del servizio/settore.

Azione Positiva 4: verificare tramite un questionario la necessità da parte dei dipendenti di eventuali cambi di orario di lavoro, che possano favorire una migliore conciliazione tra vita familiare e personale e vita lavorativa.

Azione Positiva 5: promuovere, la fruizione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 19, comma 2, del CCNL 6.7.1995 al fine di garantire una maggiore e migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale dei dipendenti.

Azione Positiva 6: promuovere indagini conoscitive tra i dipendenti anche attraverso somministrazione di apposito questionario da predisporre in base alle tematiche che si intendono monitorare.

- Soggetti e uffici coinvolti: Direzione generale – Servizio Organizzazione e Personale - URP
- Tempi: L'azione positiva 4 entro il 2014 e le restanti nel triennio

INTERVENTO n. 5

Creazione e aggiornamento di una sezione dedicata al CUG e alle sue attività su Intranet e su Internet.

Obiettivo: Lo scopo è quello di garantire la diffusione delle informazioni sulla normativa delle pari opportunità ed in generale sulle tematiche di genere, attraverso la pubblicazione di testi di legge, dati e iniziative del CUG sia all'interno della struttura organizzativa dell'ente sia all'esterno cittadini.

Azione Positiva 1: realizzazione sul sito web dell'ente e sulla rete intranet di un'area dedicata al CUG al fine di attuare la piena visibilità di tale organismo sia all'interno della struttura organizzativa sia all'esterno rivolgendosi alla cittadinanza.

Azione Positiva 2: realizzazione di "prontuari" inerenti le modalità di fruizione da parte dei dipendenti di permessi vari, aspettative, congedi di maternità e di paternità e quant'altro.

- Soggetti e uffici coinvolti: Direzione generale – Servizio Organizzazione e Personale – URP - CED.
- A chi è rivolto: ai dipendenti, alle Organizzazioni Sindacali, alla Dirigenza e ai cittadini e alle cittadine
- Tempi: entro il 2014

INTERVENTO n. 6

Istituzione della Consiglieria di Parità oppure delega sulle Pari Opportunità ad un assessore.

Obiettivo: Lo scopo dell'intervento è quello di sensibilizzare l'Amministrazione sull'argomento sulle tematiche delle pari opportunità

Azione Positiva 1: il CUG intende chiedere all'Amministrazione l'istituzione dell'assessorato per le pari opportunità conferendo la delega ad uno degli assessori o in alternativa ad un/una consigliere/a, al fine di avere un referente con il quale interloquire in maniera più diretta e funzionale.

Tempi: entro il 31.3.2014