

COMUNE DI ROSATE

Città Metropolitana di Milano

Via Vittorio Veneto, 2 – 20088 Rosate (MI) – Tel. 02.90830.1 – Fax 02.908.48046

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 36 DEL 23/05/2017

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019

COPIA

Il giorno **23/05/2017** alle ore **16:45** presso questa sede comunale, convocati con avviso scritto del Sindaco, consegnato a norma di Legge, i Signori Assessori comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno.

Assume la presidenza il Sindaco, **DANIELE DEL BEN**, assistito dal Segretario Comunale **DOTT.SSA MARIA BASELICE**.

Dei Signori componenti la Giunta comunale di questo Comune:

Presenti

Assenti

DEL BEN DANIELE
VENGHI CLAUDIO
ORENI MONICA
CONTI GIOVANNI
GUANI CRISTINA

Membri ASSEGNATI 5 **PRESENTI** 5

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente relazione – proposta:

RICHIAMATO il D.Lgs.vo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246" che, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d.lgs. 23 maggio, n. 196, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro";

VISTO l'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità", il quale prevede che:

- *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
Tali piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della legge n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;*

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 99/2012 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RITENUTO pertanto di dovere provvedere all'adozione del piano triennale 2017-2019 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del d.lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere favorevole allegato, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, T.U, delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, dal Responsabile del Servizio Personale;

Con votazione unanime,

DELIBERA

- 1) Di ritenere le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) Di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017-2019, allegato alla presente deliberazione, come parte integrante e sostanziale.
- 3) Di trasmettere il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e

gli effetti previsti dalla normativa vigente.

4) Di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS.SS e alla RSU.

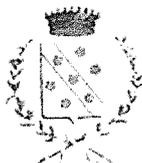
Quindi, stante l'urgenza di dare attuazione al presente provvedimento, con voti unanimi

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Allegati:

- Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019



COMUNE DI ROSATE

Città Metropolitana di Milano

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017 - 2019

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii.)

FONTI NORMATIVE

- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che:

"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, continuo / e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo 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.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, continuo 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2017/2019.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo (la poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Il Comune di Rosate ha da tempo sviluppato politiche per le Azioni Positive, agevolando per quanto compatibile con le esigenze di servizio, la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part time e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante introduzione di una maggiore flessibilità nell'articolazione oraria, avendo cura nel contempo di agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utenza nel rispetto del principio di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro esteso anche alla cittadinanza e di lavoro esteso anche alla cittadinanza.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

di cui:

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Si prende atto, della prevalenza di genere femminile all'interno dell'organico dell'Ente, ben rappresentata anche a livelli dirigenziali.

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

SPECIFICAZIONI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici e intende privilegiare azioni trasversali superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici.

Con il presente Piano l'Amministrazione intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- a) Sostenere il CUG supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere;
- b) Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sin'ora dal Comune di Rosate;
- c) Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;
- d) Promuovere il benessere organizzativo e approfondire i risultati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress – lavoro correlato;

a) Sostenere il CUG supportandone il funzionamento e le iniziative che intende porre in essere

AZIONI:

- a) formazione dei componenti del CUG in relazione alle tematiche della promozione del benessere organizzativo e per la lotta alle discriminazioni;
- b) definizione di una procedura interna per fornire al CUG i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- c) implementare l'area web appositamente dedicata al CUG anche mediante diffusione delle informative ai dipendenti e delle iniziative attivate; istituzione di un'apposita casella di posta elettronica;

b) Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sino ad ora dal Comune di Albairate

AZIONI:

- a) Avviare un monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni familiari e ai carichi di cura individuazione di possibili azioni organizzative/gestionali di miglioramento, valutando anche la possibilità di sperimentare forme temporanee di riduzione oraria;
- b) Elaborazione di statistiche di genere in relazione ai carichi di cura (figli, altri familiari), dei congedi parentali, dei permessi previsti dalla legge usufruiti dal personale;
- c) Monitoraggio delle richieste/concessioni di modifiche temporanee dell'orario di lavoro;

c) Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento

AZIONI:

- a) realizzazione di una analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzata a favorire la formazione permanente dei dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili (il D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 ha limitato le spese per la
- b) formazione riducendone le disponibilità al 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- c) monitoraggio della formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere e presentazione di una proposta per apportare opportuni correttivi;
- d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, anche mediante interventi formativi e di aggiornamento per riallineare le conoscenze su normative intervenute; la formazione verrà curata prioritariamente dal settore di appartenenza del dipendente;

d) Promuovere il benessere organizzativo e approfondire i risultati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress – lavoro correlato

AZIONI:

- a) avviare iniziative per la realizzazione di un'indagine sul clima e il benessere organizzativo al fine di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito e migliorare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;
- b) analizzare i dati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress-lavoro correlato, anche in un'ottica di genere, operando in stretto raccordo con il Medico Competente, con il R.L.S. e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- c) individuare azioni organizzative/gestionali dirette a ridurre (ove ve ne fossero) o prevenire le condizioni di stress-lavoro correlato;
- d) valutare la possibilità di attuare interventi per il sostegno lavorativo di dipendenti appartenenti alle categorie protette (ex L. 68/99).

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

Esso verrà pubblicato online secondo quanto previsto nel Programma della trasparenza.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti dall'Amministrazione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da avere la massima disponibilità di elementi nella definizione dei futuri aggiornamenti.



COMUNE DI ROSATE (MI)
UFFICIO SERVIZI AMMINISTRATIVI

DELIBERAZIONE G.C. N° 36 DEL 23/5/2017

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto con parere favorevole

Li 19/05/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Maria Baselice

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto con parere favorevole

Li _____

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
Rag. Lorena Doninotti

Si esprime parere favorevole alla citata.....di Bilancio

L'UFFICIO DEL REVISORE DEL CONTO

Li _____

IL REVISORE DEI CONTI

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Daniele Del Ben

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Baselice

PUBBLICAZIONE / COMUNICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal *26/5/2017* al *10/6/2017*

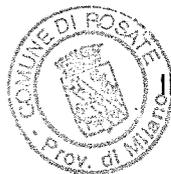
Rosate, *26/5/2017*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Baselice

COPIA CONFORME

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Rosate, *26/5/2017*



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Baselice

ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il *23/5/2017*

- perché dichiarata immediatamente eseguibile
- per il decorso termine di 10 giorni dalla sua pubblicazione, insussistenti iniziativa, denunce di vizi di illegittimità o di incompetenza, di cui all'articolo 134 comma 3° del testo unico D.Lgs. n. 267/2000

Rosate, *23/5/2017*



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Baselice