



Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252
www.comune.meda.mb.it
posta@comune.meda.mb.it

Deliberazione n. 208
del 19/11/2014

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

L'anno **duemilaquattordici** il giorno **diciannove** del mese di **NOVEMBRE**, nella Sala Giunta del Palazzo Municipale con inizio alle ore **17.00**

LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Sig. Giovanni Giuseppe Caimi, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Enzo Marino ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
GIOVANNI GIUSEPPE CAIMI	SINDACO	X	
SIMONA BURASCHI	ASSESSORE	X	
FURIO CECCHETTI	ASSESSORE	X	
MASSIMO AMBROGIO NAVA	ASSESSORE	X	
MARCELLO PROSERPIO	ASSESSORE	X	
CLAUDIO GABRIELE SALIMBENI	ASSESSORE	X	

PRESENTI: 6

ASSENTI: 0

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

RICHIAMATO l'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede l'istituzione presso le pubbliche amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

VISTA la Direttiva 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità hanno fornito le 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";

PREMESSO che:

- o con deliberazione G.C. n. 15 del 24.01.2011 è stato approvato il regolamento di istituzione presso le pubbliche amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- o con deliberazione G.C. n. 139 del 30.07.2014 sono state formalmente rinnovate le nomine dei componenti il Comitato in oggetto;

PRESO ATTO che il CUG si è formalmente insediato e iniziato i propri lavori in data 11.11.2014;

VISTO l'allegato **Piano delle azioni positive 2015/2017** predisposto dal CUG e sottoposto per l'approvazione alla scrivente Amministrazione;

RITENUTO la documentazione di cui sopra congrua e pertinente alle finalità della legge, e di accogliere le proposte del CUG del Comune di Meda;

VISTA la normativa vigente in materia di ordinamento delle Autonomie Locali;

VISTA la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco, Giovanni Giuseppe Caimi;

VISTO l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale, ai sensi dell'art.49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Ad unanimità di voti espressi dai presenti nei modi di legge;

DELIBERA

Per i motivi sopra esposti

- 1) Di approvare, su proposta del CUG del Comune di Meda e nell'ambito delle iniziative di cui all'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il **Piano delle azioni positive 2015/2017**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) Di trasmettere copia del Piano delle azioni positive 2015/2017 all'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza, all'Ufficio della Consigliera di Parità della Lombardia e alle OO.SS. e RSU dell'Ente.

Con successiva e separata votazione unanime espressa dai presenti per alzata di mano, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 comma 4° del Decreto L.gs n.267/2000.

IL SINDACO
Giovanni Giuseppe Caimi

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Enzo Marino

Allegati:

1 – parere tecnico

a - Piano delle azioni positive 2015/2017

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82.



Piazza Municipio, 4 - 20821 Meda (MB)
Tel. 0362 3961 Fax 0362 75252
www.comune.meda.mb.it
posta@comune.meda.mb.it

Segretario Generale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA¹

IL DIRIGENTE SEGRETARIO GENERALE

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

esprime parere **favorevole**

Meda, 12/11/2014

SEGRETARIO GENERALE

Dott. Enzo Marino

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

¹ Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



COMUNE DI MEDA

PIANO AZIONI POSITIVE CUG

(Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017.

L'organizzazione del Comune di Meda vede una forte presenza femminile e per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano, se ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il CUG si propone di raggiungere si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che CUG si propone di perseguire sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori

2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il piano delle azioni positive del Comune di Meda non può prescindere dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio che presenta il seguente quadro di raffronto:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale		1	5
Dirigenti	2	2	
Posizioni organizzative	1	2	3
Cat. D	11	8	19
Cat. C	29	15	44
Cat. B	16	10	26
Cat. A	-	2	2
Totale	59 - (59,6%)	40 - (40,4%)	99
Di cui part-time	13	2	15

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

1. Rendere operativo il CUG;
2. Promuovere indagini conoscitive sul benessere organizzativo del personale;
3. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 garantire:
 - a) La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - d) Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
4. consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro fino al 50% del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc... Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal CUG e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
5. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Per ciascuno degli interventi programmatici sopra citati vengono di seguito indicate le principali azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la crescita professionale.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di disabilità.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni con ciascun Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, autorizzate dal dirigente legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

CONSIDERAZIONI FINALI

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

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2015/2017)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.