

	COMUNE DI BAREGGIO PROVINCIA DI MILANO Codice Ente : 10900	G.C.	Numero: 100
			Data : 27/06/2006
OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE			

C O P I A

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno DUEMILASEI il giorno VENTISETTE del mese di GIUGNO alle ore 17:00, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano :

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presente</i>
ERNESTO RESTELLI	SINDACO	S
ROBERTO CORRENTI	VICE SINDACO	S
OTTORINO MAESTRONI	ASSESSORE COMUNALE	N
VITO GIANNUZZI	ASSESSORE COMUNALE	N
FRANCESCO PANGALLO	ASSESSORE COMUNALE	S
MARIA SANTINA CICERI	ASSESSORE COMUNALE	S
ENRICO MONTANI	ASSESSORE COMUNALE	S

TOTALE PRESENTI **5**

TOTALE ASSENTI **2**

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, DOTT. ANTONIO D'ARRIGO .

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. ERNESTO RESTELLI - SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 3 della Costituzione stabilisce: "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese";

- l'art. 37 della Costituzione prevede: "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione";

- l'art. 51 della Costituzione, come modificato dalla legge costituzionale n. 1/2003, stabilisce: "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne";

Visto il D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche ed in particolare:

- a) l'art. 1 che reca disposizioni in materia di organizzazione degli uffici e prevede, tra l'altro, la realizzazione di una migliore utilizzazione delle risorse umane, la cura, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
- b) l'art. 7 che reca disposizioni in materia di gestione delle risorse umane;
- c) l'art. 57 che reca disposizioni dirette a garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;

Visto l'art. 19 del CCNL per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali siglato in data 14.9.2000;

Considerato che il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Dato atto che il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna e che a tale scopo, intende adottare iniziative specifiche, come precisato nel Piano triennale allegato alla presente delibera;

Dato atto, inoltre, che il Piano Triennale delle Azioni Positive è stato trasmesso alle OO.SS. e che in data 20.6.2006 le stesse, nel rispetto del previsto iter di relazioni sindacali, hanno espresso parere favorevole alle attività ivi descritte,;

Visti gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000;

Con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

1. Di approvare per le finalità indicate in premessa il Piano di Azioni Positive per il triennio 2006 – 2009 come da allegato al presente atto del quale forma parte integrante.
2. Di comunicare la presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 267 del 18.08.2000.

**** CON VOTAZIONE UNANIME E SUCCESSIVA LA PRESENTE DELIBERAZIONE VIENE DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE AI SENSI DELL'ART. 134 COMMA 4 DEL D.LGS 267 DEL 18.08.2000.

Comune di Bareggio

(Prov. di Milano)



Bozza

PIANO

di

AZIONI POSITIVE

Triennio 2006 - 2009

1. Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bareggio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come previsto dalla normativa vigente ed in particolare dal *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*, approvato con D.Lgs. 11.4.2006 n. 198.

Il Codice contiene disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e prevede, all'art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano il Piano di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Perché il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede una serie di attività che permettano di avviare concretamente azioni di tipo integrato che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente.

In particolare l'attenzione del presente Piano di Azioni Positive si rivolgerà alle misure di sostegno tese a favorire la valorizzazione e la crescita professionale, nonché l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Il Piano di Azioni Positive si inserisce quindi nell'ambito delle strategie organizzative, avviate nel Comune di Bareggio, volte alla realizzazione di politiche del lavoro e di sviluppo delle risorse umane che promuovano azioni di miglioramento e conciliazione delle condizioni di lavoro.

2. Le Azioni del Piano

2.1 Monitoraggio delle dinamiche organizzative e della condizione lavorativa dei dipendenti – uomini e donne – dell'Ente

L'Ente si impegna a produrre, ogni anno, l'aggiornamento della situazione occupazionale, con riferimento a dati sessuati di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico ed ogni altro dato in possesso dell'amministrazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale in servizio.

L'analisi statistica dei dati del mercato del lavoro interno, dovrà comprendere:

- numero dipendenti suddivisi tra maschi e femmine
- inquadramento professionale
- orari di lavoro
- part-time
- sviluppo professionale (progressione orizzontale / verticale)
- formazione professionale
- presenza figli
- maternità /congedi parentali

L'osservatorio provvederà ad aggiornare annualmente i dati sulla situazione occupazionale, far emergere le problematiche – vecchie e nuove che si evidenziano e discuterne con l'Amministrazione comunale e con le Organizzazioni Sindacali.

2.2 Comitato pari opportunità

Al fine di rafforzare l'azione in tema di pari opportunità, nonché per promuovere iniziative mirate all'affermazione delle pari dignità delle persone sul lavoro, l'Ente si impegna a favorire la costituzione di un Comitato per le pari opportunità.

Qualora ritenuto necessario potrà essere previsto un adeguato supporto formativo - consulenziale per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Pari opportunità.

2.3 Politiche per la conciliazione

Per diffondere la conoscenza delle previsioni normative a tutela della maternità e paternità introdotte dalla Legge 53/2000 e dal D. Lgs. 25.3.2001 n. 151 in merito ai congedi parentali, l'Ente promuoverà **azioni di informazione e accompagnamento all'utilizzo della Legge 53**, rivolte ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Le azioni previste sono:

- informative cartacee e/o on-line, destinate a tutti i dipendenti, sulla legislazione di riferimento (note informative, aggiornamenti tramite news letter, affissioni in bacheca, ecc.)
- attivazione di uno "sportello sulla conciliazione", a disposizione di quanti/quante necessitano di approfondimenti, confronti, attivazione di misure di conciliazione
- realizzazione studio di fattibilità al fine di creare una riserva di posti per i dipendenti nell'asilo nido comunale

L'Ente si impegna inoltre a ricercare proposte organizzative in grado di offrire ai dipendenti adeguate soluzioni al difficile tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia, avendo cura di contemperare le esigenze di flessibilità con quelle di garantire la fruibilità dei servizi al cittadino.

2.4 Formazione

Viene previsto un percorso per accompagnare il reinserimento lavorativo di lavoratrici/lavoratori al rientro dalla maternità - paternità, congedi parentali lunghi.

A tal fine vengono individuate le seguenti azioni:

- Individuazione modalità di informazione e di aggiornamento diretto ai soggetti interessati sui cambiamenti – interni/esterni – che sono intervenute nell'organizzazione del lavoro, nelle prestazioni lavorative ecc., durante la loro assenza.
- Accompagnamento al reinserimento lavorativo nella struttura organizzativa dell'Ente, attraverso idonee modalità di affiancamento lavorativo per un periodo da determinare, in base al ruolo e ai compiti svolti, nonché in base ai bisogni di aggiornamento della/del dipendente.

Per ogni dipendente, potrà essere formulato un apposito "progetto di accompagnamento al reinserimento lavorativo", comprendente i tempi di affiancamento, i contenuti dell'aggiornamento professionale.

Il progetto di reinserimento lavorativo viene condiviso con la/il dipendente e si concluderà con una valutazione congiunta tra Responsabile di riferimento e dipendente.

3. Mobbing

L'Ente, al fine di prevenire e/o affrontare le tematiche legate al mobbing e alle molestie sessuali, si impegna ad avviare un confronto con le OO.SS. finalizzato alla sensibilizzazione al problema e alla eventuale predisposizione di un "codice di condotta".

4. Valutazione e monitoraggio del Piano

Al fine di valutare l'efficacia/qualità delle misure positive attivate, far emergere eventuali disparità e intervenire in maniera correttiva anche prima della scadenza dello stesso, verranno definite modalità di monitoraggio delle azioni indicate nel Piano, da attuare attraverso la somministrazione di questionari e rilevazioni statistiche.

Il successivo Piano Triennale riprenderà i risultati del monitoraggio e dovrà prevedere le misure correttive per i tre anni successivi.

5. Riferimenti normativi

Gli interventi descritti nel presente Piano sono inseriti nell'ambito della normativa di riferimento a cui si fa espresso rinvio, nonché nell'ambito delle disposizioni recate in materia dal vigente C.C.N.L. del comparto Regioni – Autonomie Locali e dal Contratto Decentrato Integrativo.

6. Approvazione del Piano

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, previo svolgimento dell'iter sindacale previsto, verrà approvato dalla Giunta Comunale, su proposta dell'Assessore alle pari opportunità.

7. Gestione del Piano

La gestione del Piano verrà assegnata, mediante gli strumenti di programmazione previsti dal vigente ordinamento, al Settore Personale.



COMUNE DI BAREGGIO
PROVINCIA DI MILANO

SETTORE: 7 SETTORE PERSONALE

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267 DEL 18.08.2000 SULLA
DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 100 DEL 27/6/2006

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LA SEGUENTE MOTIVAZIONE:

Bareggio,

23.6.2006



IL RESPONSABILE DEL SETTORE

B. Muscarelli

REGOLARITA' CONTABILE

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LA SEGUENTE MOTIVAZIONE:

Bareggio,

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

	COMUNE DI BAREGGIO PROVINCIA DI MILANO Codice Ente 10900	G.C.	Numero: 100
			Data: 27/06/2006

IL SINDACO
F.to **ERNESTO RESTELLI**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **DOTT. ANTONIO D'ARRIGO**

Si dichiara che questa deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 06 LUG. 2006 al 21 LUG. 2006 ai sensi dell'art. 124, 1° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000

Li 06 LUG 2006

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **DOTT. ANTONIO D'ARRIGO**

CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO INTERNO

Li 06 LUG. 2006



IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. ANTONIO D'ARRIGO

ESECUTIVITA' DELL'ATTO

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

- a) **È STATA AFFISSA** all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 06 LUG. 2006 (art. 124, 1° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000)
- b) **È STATA COMUNICATA** in data 06 LUG. 2006 con lettera prot. n. 17537 del 06 LUG. 2006 ai Capigruppi consiliari (art. 125 D.lgvo n. 267/18.08.2000)
- c) **È STATA TRASMESSA** al Difensore civico in data _____ con nota prot.n. _____ del _____ nei limiti delle illegittimità denunciate da 1/5 dei Consiglieri comunali (art. 127, 1° e 2° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000)
- d) **È DIVENUTA ESECUTIVA IL** 17 LUG. 2006 ;
 decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune (Art. 134, 3° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000)
 dopo l'adozione della delibera C.C. n. _____ del _____ avvenuta a seguito del controllo esperito dal Difensore Civico (Art. 127, 1° e 2° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000)

Bareggio, 31 LUG. 2006

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIULIO NOTARUCCI