

	COMUNE DI BAREGGIO Provincia di Milano	G.C.	Numero: 24
			Data: 31/03/2014
OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016			

C O P I A

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaquattordici il giorno trentuno del mese di marzo alle ore 17.30 nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presente</i>
Giancarlo Lonati	Sindaco	S
Marco Lampugnani	Vicesindaco	S
Silvia Bona	Assessore	S
Marco Gibillini	Assessore	S
Egidio Stellardi	Assessore	S
Simona Tagliani	Assessore	S

TOTALE PRESENTI: **6**

TOTALE ASSENTI: **0**

Partecipa il Segretario Generale del Comune, dott. Alberto Folli.

Riconosciuta valida la seduta, essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco - Giancarlo Lonati - assume la presidenza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D. Lgs n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 delle Legge n. 246 del 28.11.2005” ed in particolare l’art. 48 “azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” che dispone l’adozione di un piano di azioni positive allo scopo di “assicurare, nel loro rispetto, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”;

Richiamata, altresì, la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Richiamate le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato, approvate con delibera C.C. n. 16 del 27.8.2013, nonché il Piano Generale di Sviluppo approvato con delibera C.C. n. 49 del 30.10.2013 che declina il programma di mandato e individua gli obiettivi strategici;

Preso atto di quanto previsto nei predetti documenti programmatici in relazione alle Politiche per le pari opportunità e per il rinnovamento e la valorizzazione della struttura organizzativa comunale;

Dato atto che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Ritenuto quindi opportuno adottare un Piano delle Azioni Positive da attuare per i lavoratori di questa Amministrazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora (C.U.G.);

Visto l’allegato documento Piano triennale 2014 – 2016 delle Azioni Positive, condiviso con il C.U.G. e ritenuto di provvedere all’approvazione dello stesso;

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e successive modifiche ed integrazioni;
- il Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;
- il Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione G.C. n. 15 del 15.2.2011;

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

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare l'allegato Piano triennale 2014 – 2016 delle Azioni Positive rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici del Comune di Bareggio;
2. Di pubblicare nell'apposita sezione del sito web comunale il Piano delle azioni positive sopra citato;
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. Di trasmettere il presente Piano al C.U.G. alle OO.SS. e alla Consigliera di parità competente per territorio.

****** CON VOTAZIONE UNANIME E SUCCESSIVA LA PRESENTE DELIBERAZIONE VIENE DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE AI SENSI DELLA'ART. 134 COMMA 4 DEL D.LGS 267 DEL 18.8.2000, in relazione ai conseguenti necessari adempimenti.**



COMUNE DI BAREGGIO

Provincia di Milano

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - 2014 - 2016

1. PREMESSA

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2014 - 2016 scaturisce dalla collaborazione tra l'Amministrazione Comunale e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora (C.U.G.), istituito nel 2012 la cui composizione è recentemente mutata a seguito del turn over di alcuni Responsabili di Settore che rappresentano all'interno del CUG l'Amministrazione comunale.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dal D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" ed in particolare dall'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che dispone l'adozione di questo documento, allo scopo di *"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"*.

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Anche la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra tra per i Diritti e le Pari Opportunità emanata il 23.5.2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

Il Comune di Bareggio 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.

2. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BAREGGIO

Si rappresenta di seguito la struttura organizzativa, con illustrazione della composizione e delle materie afferenti ai diversi settori, e la situazione del personale dipendente del Comune di Bareggio in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2013, distinto per categorie e profili professionali e per uomini e donne

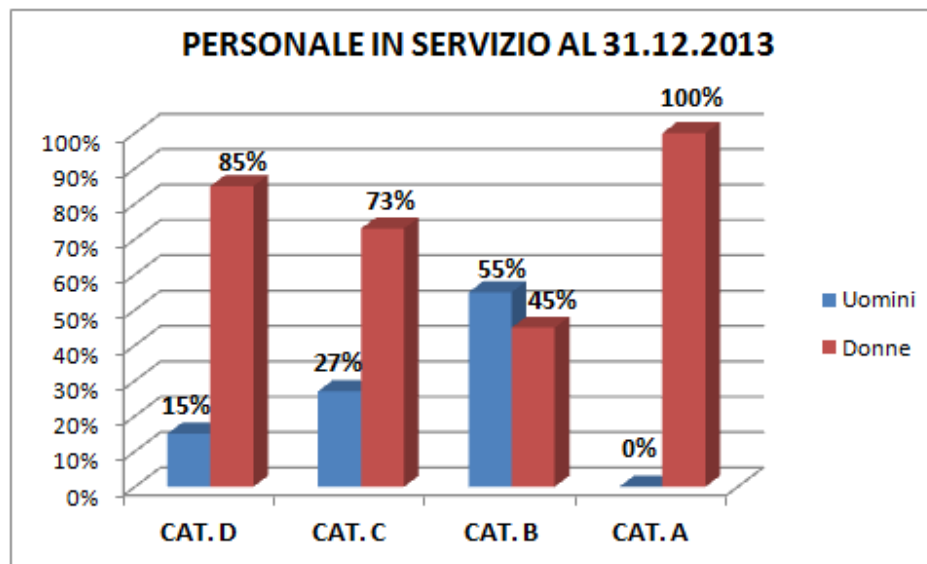
ALLEGATO SUB 1 ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 DEL 31/03/2014

Categoria	Profilo Professionale	2011			2012			2013		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
D	Istruttore Direttivo	2	10	12	1	10	11	0	10	10
	Tecnici e Ingegnere Ambientale	1	1	2	1	2	3	1	2	3
	Funzionario Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Istruttore Direttivo P.M.	2	1	3	1	1	2	2	1	3
	Assistente Sociale	0	3	3	0	3	3	0	3	3
TOTALE CAT. D		5	15	20	3	16	19	3	17	20
PERCENTUALE		25%	75%	100%	16%	84%	100%	15%	85%	100%
C	Educatrice Asilo Nido	0	9	9	0	9	9	0	9	9
	Istruttore Amm.vo / Contabile	2	11	13	2	11	13	2	11	13
	Agente P.M.	7	1	8	7	1	8	6	1	7
	Coordinatore Operai / Geometra	2	2	4	1	3	4	1	3	4
TOTALE CAT. C		11	23	34	10	24	34	9	24	33
PERCENTUALE		32%	68%	100%	29%	71%	100%	27%	73%	100%
B	Collaboratore / Operatore d'Ufficio	6	12	18	6	12	18	6	12	18
	Operaio Specializzato	8	0	8	8	0	8	8	0	8
	Autista / Messo	2	0	2	2	0	2	2	0	2

ALLEGATO SUB 1 ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 DEL 31/03/2014

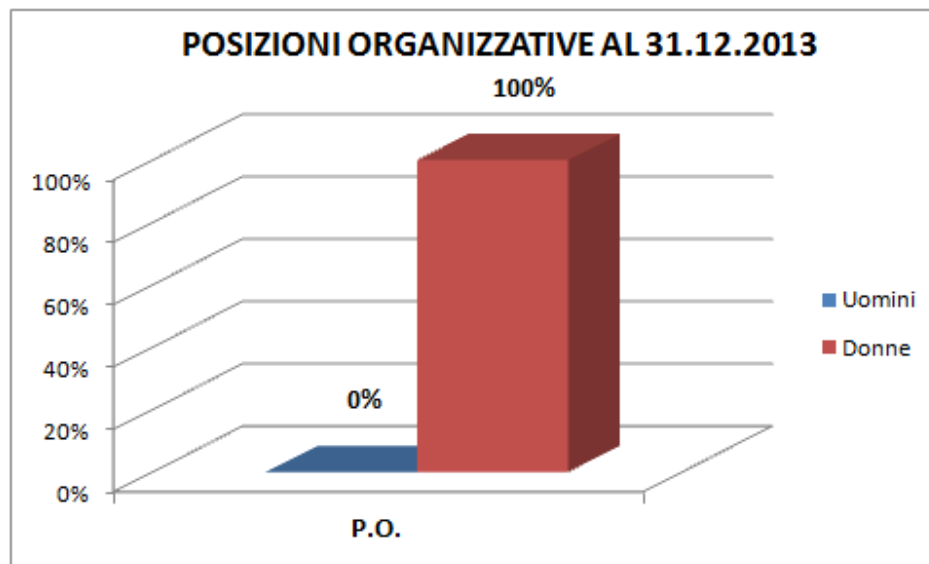
	Operatore Socio - Assistenziale	0	1	1	0	1	1	0	1	1
TOTALE CAT. B		16	13	29	16	13	29	16	13	29
PERCENTUALE		55%	45%	100%	55%	45%	100%	55%	45%	100%

Categoria	Profilo Professionale	2011			2012			2013		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A	Operatore Scolastico	0	4	4	0	3	3	0	3	3
	Operaio	1	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTALE CAT. A		1	4	5	1	3	4	0	3	3
PERCENTUALE		20%	80%	100%	25%	75%	100%	0%	100%	100%
TOTALE COMPLESSIVO		33	55	88	30	56	86	28	57	85
PERCENTUALE		37%	63%	100%	35%	65%	100%	33%	67%	100%



Per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative la situazione al 31.12.2013 è la seguente:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Uomini	Donne	Totale
	0	7	7
PERCENTUALE	0%	100%	100%



3. PIANO TRIENNALE DELLE 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:

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

3.1 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;

3.2 Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sin'ora dal Comune di Bareggio

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;

3.3 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 formazione riducendone le disponibilità al 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- b) monitoraggio della formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere e presentazione di una proposta per apportare opportuni correttivi;
- c) 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;

3.4 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).

Il presente Piano ha durata triennale 2014- 2016 e verrà pubblicato sul sito web istituzionale nell'apposita sezione.

Durante il periodo di vigenza il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. Un nuovo Piano verrà adottato allo scadere del triennio 2014 - 2016.

Bareggio,



COMUNE DI BAREGGIO
Provincia di Milano

SETTORE: Settore Affari Generali

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000 sulla proposta di deliberazione di Giunta n. 49 del 20/03/2014 (Deliberazione n. 24 del 31/03/2014)

REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE

CONTRARIO

Bareggio, li 21.03.2014

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.to Antonia Buscemi

REGOLARITA' CONTABILE

Si attesta che il parere non è dovuto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

CONTRARIO

NON DOVUTO

Bareggio, li 21.03.2014

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO

F.to Ermelinda Buccellini

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

	COMUNE DI BAREGGIO Provincia di Milano	G.C.	Numero: 24
			Data: 31/03/2014

Il Sindaco
F.to Giancarlo Lonati

Il Segretario Generale
F.to dott. Alberto Folli

Si dichiara che questa deliberazione verrà pubblicata all'albo pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 04/04/2014 al 19/04/2014 ai sensi dell'art. 124, 1° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000.

Bareggio, _____

Il Segretario Generale
F.to dott. Alberto Folli

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO.

Bareggio, _____

Il Segretario Generale
dott. Alberto Folli

ESECUTIVITA' DELL'ATTO

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

a) **E' STATA AFFISSA** all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi a partire dal 04/04/2014 (ai sensi dell'art. 124, 1° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000)

b) **E' STATA COMUNICATA** in data 04/04/2014 con lettera prot. n° 7807 del 04/04/2014 ai Capigruppo consiliari (art. 125 D.Lgvo n. 267/18.08.2000)

c) **E' STATA COMUNICATA** alla Prefettura in data _____ con nota prot. n. _____ del _____ (ai sensi dell'art. 135, 2° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000)

d) **E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 31/03/2014:**

immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000.

decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio del Comune (art. 134, 3° comma, D.lgvo n. 267/18.08.2000).

Bareggio, _____

Il Segretario Generale