



Citta di Cinisello Balsamo

Provincia di Milano

COPIA CONFORME

Codice n. 10965

Data: 20/05/2009

GC N. 194

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA. ANNI 2009-2011

L'anno duemilanove addì venti del mese di Maggio alle ore 09:30, si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sig. Zaninello Angelo.

Presenti gli Assessori comunali:

		PRES.	ASS.
1 - Zaninello Angelo	Sindaco	X	
2 - Imberti Roberto	Vice Sindaco	X	
3 - Mauri Roberto	Assessore		X
4 - Sacco Giuseppe	Assessore	X	
5 - Riboldi Rosa	Assessore	X	
6 - Russomando Damiano	Assessore	X	
7 - Trezzi Siria	Assessore	X	
8 - Fioravanti Enza	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario Generale Sig. Arena Piero Andrea.

Componenti presenti n. 7.

Il Presidente, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

N° proposta: 34451

OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA. ANNI 2009-2011

La giunta Comunale

Viste le norme che regolamentano le attività volte promuovere e garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni, ed in particolare:

- **il decreto legislativo 3/2/1993, n. 29**, *razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.*
- **il decreto legislativo 30/3/2001, n. 165**, *norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*
- **il decreto legislativo 15/7/2002, n. 145**, *disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato*

Considerate altresì quelle riguardanti più in generale la disciplina paritaria su lavoro:

- **Legge 9/12/1977, n. 903**, *parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*
- **Legge 10/4/1991, n. 125**, *azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*
- **Decreto legislativo 23/5/2000 n. 196**, *disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità in materia di azioni positive.*

Viste le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – **Code Contrattuali Comparto Regioni – Enti Locali 14/9/2000, art. 19.**

Vista la propria deliberazione n. 101 del /8/4/2009 con la quale è stato istituito il Comitato paritetico per le Pari opportunità ed individuata la Dott.ssa Lucchini Marina, dirigente di questo Ente, quale presidente dello stesso;

Visto il regolamento di funzionamento del Comitato paritetico per le pari opportunità, i cui membri sono stati nominati con deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 13/5/2009;

Vista la proposta di Piano di Azioni Positive per il periodo 2009-2011 che la Presidente Lucchini, a nome del comitato stesso riunitosi in data 14 maggio 2009, ha fatto pervenire all'ufficio competente per l'istruttoria del presente atto;

Ritenuto che la proposta fatta dal Comitato paritetico sia congruente con gli indirizzi di questa amministrazione;

Tenuto conto altresì che la proposta del Comitato per l'anno 2009 non prevede maggiori spese o diminuzione di entrate;

Vista in specifico la proposta di attività di formazione riguardante la differenza di genere che prevede il Comitato per gli anni 2010 e 2011, e confermato sin d'ora l'impegno a che la stessa venga realizzata all'interno del piano di formazione che l'Ente realizza tramite accordo di collaborazione con l'azienda AFOL, tramite le risorse che saranno destinate alla realizzazione del piano stesso, secondo le necessità da definirsi;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. lgs. 267/2000;

Con voti unanimi espressi in forma di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano di Azioni Positive, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante, proposto - ai sensi e per gli effetti della **Legge 10/4/1991, n. 125, azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro** - dal Comitato paritetico per le pari opportunità, nominato con deliberazione n. 154 del 13/5/2009,
- 2) di dare atto che:
 - la proposta del Comitato per l'anno 2009 non prevede maggiori spese o diminuzione di entrate;
 - l'attività di formazione riguardante la differenza di genere che prevede il Comitato per gli anni 2010 e 2011 verrà inserita anche finanziariamente all'interno del piano di formazione che l'Ente realizza tramite accordo di collaborazione con l'azienda AFOL, tramite le risorse che saranno destinate alla realizzazione del piano stesso, secondo le necessità da definirsi;
- 3) di dare inoltre atto che, le attività di rilevazione sui rischi da stress da lavoro correlato, di cui all'azione n. 1 del piano allegato, è già stata affidata, con determinazione in data 30/12/2008 N° 1904 a cura del settore Lavori Pubblici, alla ditta Frareg Fraros SpA, e che le attività di cui all'azione stessa non comportano ulteriore aggravio di spesa;
- 4) di dare mandato ai competenti dirigenti perché le attività di formazione previste dal piano di azioni positive, così come individuate con la collaborazione del Comitato Paritetico per le pari opportunità, siano effettivamente realizzate;
- 5) di dare mandato al competente ufficio per la trasmissione del presente piano alla Consigliera Provinciale di Parità.

Successivamente, ad unanimità di voti;

DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000.

COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

Il Comitato paritetico per le pari opportunità, costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 8/4/2009, e nominato con deliberazione n. 154 del 13/5/2009, presenta alla amministrazione comunale la seguente proposta di

Piano delle azioni positive per il triennio 2009-2011

in applicazione delle norme in materia, e in particolare della Legge 10/4/1991, n. 125, *"azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*.

Obiettivi principali del Piano triennale di azioni positive:

- * eliminare le disparità per le donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nelle situazioni di mobilità
- * superare i fattori che nell'organizzazione del lavoro hanno un diverso impatto sui sessi e creano discriminazioni
- * promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate
- * favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali

Durata

Il piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Nello specifico il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

Obiettivi generali

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente;
- sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'amministrazione;
- favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate o dove vi sia una segregazione di genere;

- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti;

Progetti e azioni positive

L'articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive.

Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

PROGETTO 1:

Conoscenza della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del Comune di Cinisello Balsamo sulla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente.

Il risultato di questa analisi, svolta con ottica di attenzione ai dati rilevanti rispetto alla differenza di genere, saranno resi noti a cura del comitato per le pari opportunità all'amministrazione comunale, al comitato di direzione, ai funzionari dei servizi, come momento di partenza e di spunto per la riflessione organizzativa prevista per tutto l'arco temporale del presente piano.

Lo scopo è quello di rilevare i punti maggiormente critici, e elaborare proposte di soluzione o di innovazione organizzativa del lavoro e dell'erogazione dei servizi che consenta di conciliare maggiormente tempi di lavoro, personali e di cura.

Azione positiva 1: Entro il 31 gennaio 2010 saranno raccolti tutti i dati relativi alla situazione del personale dipendente a fine 2009 in un'ottica di genere, con lo scopo di conoscere il più possibile nel dettaglio i ruoli e le responsabilità dei/delle dipendenti impiegati/e nei differenti settori e servizi dell'organizzazione comunale; rispetto alla composizione delle risorse umane impiegate, si rileveranno le seguenti informazioni distinte per settore:

- inquadramento contrattuale (tipologia, categoria, profilo)
- anzianità di servizio
- titolo di studio
- regime orario (part-time full-time)
- dipendenti in congedo parentale (uomini e donne)

Entro il 31 gennaio 2010 Recepimento dei dati provenienti dall'analisi sui rischi da stress da lavoro correlato, in procinto di essere svolta tramite una azienda esterna, con un campione qualificato di partecipanti all'indagine, e analisi degli

stessi in un'ottica di genere, tramite collegamento con i referenti dell'azienda incaricata del monitoraggio.

Entro il 31/12/2011, si amplierà l'analisi dei dati, che viene comunque rinnovata con scadenza annuale anche facendo un panorama dello sviluppo "storico" delle risorse impiegate dall'ente in un periodo di riferimento significativo, valorizzando i dati soprattutto in termini di tipologie di categorie, profili, orari di lavoro, utilizzo del part time, dei permessi parentali, ecc. ecc. per individuare particolari tendenze ed esigenze in settori o aree professionali definite, piuttosto che nella generalità dell'organizzazione.

Tutti dati raccolti, ed elaborati a cura del Comitato pari opportunità, con l'eventuale ausilio di collaboratori esterni, saranno diffusi il più capillarmente possibile, e saranno coinvolti i livelli "alti" dell'organizzazione per il rinnovarsi di indirizzi di azione anche strutturale sull'ente.

- Soggetti e uffici coinvolti: Settore Risorse Umane e Organizzazione, dirigenti, posizioni organizzative, funzionari e capi servizio

Azione positiva 2: informatizzazione e creazione di un link sul sito internet e/o intranet per la diffusione delle informazioni sulla normativa relativa alle pari opportunità ed in generale sulle tematiche di genere, per la pubblicazione di dati, documenti, diritti, iniziative del comitato pari opportunità e dell'amministrazione in generale, ecc. ecc., da realizzarsi in collaborazione con il Settore Servizi Informativi e l'Ufficio Relazioni con il pubblico entro la fine di validità del presente piano di azioni positive.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale, dirigenti, posizioni organizzative, funzionari e capi servizio
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

PROGETTO 2:

Individuare formazione specifica sulle **differenze di genere**, la **valorizzazione e comprensione delle diverse risorse umane** presenti in Servizi e Uffici.

Formazione del personale dipendente al fine di **migliorare la consapevolezza rispetto alle tematiche di genere**, fornire strumenti decisionali e di supporto ai dipendente in materia di conciliazione dei tempi di lavoro, personali e di cura.

Azione positiva 1:
anno 2010, inserimento nel piano di formazione generale dell'ente, con specifico finanziamento, incontri per Dirigenti e Posizioni organizzative sulla tematica dell'organizzazione del lavoro in una ottica di valorizzazione delle differenze di genere per aumentare la sensibilità e la consapevolezza in materia partendo da il livello alto dell'organizzazione.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Comitato di direzione

- A chi è rivolto: ai dirigenti e alle posizioni organizzative

Azione positiva 2:

anno 2011, inserimento nel piano di formazione generale dell'ente, con specifico finanziamento, di un percorso di formazione rivolto ai dipendenti sulle tematiche generali delle politiche di valorizzazione delle differenze di genere, nonché delle possibilità offerte dalle normative in materia di congedi parentali e di cura, sull'utilizzo del part time, ecc. per sensibilizzare e favorire i lavoratori maschi ad utilizzare le agevolazioni previste.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale – Servizio formazione
- A chi è rivolto: ai dipendenti in procinto di utilizzare vari congedi.

PROGETTO 3:

Centro di ascolto per dipendenti

Sviluppare maggiormente le attività del Centro d'ascolto dei dipendenti, già creato nel 2007, un "luogo" (spazio fisico e mentale) di ascolto, orientamento, riflessione sulle criticità della propria vita personale, professionale e sociale, permette di far emergere i disagi, i desideri, le aspettative, le ansie e consente di individuare le condotte più funzionali, i cambiamenti necessari per mobilitare le risorse personali e riprendere con maggiore benessere e consapevolezza il proprio percorso evolutivo.

Azioni previste:

Verrà promossa una informazione più capillare, a cura del Comitato Pari Opportunità in collaborazione con il Settore Risorse Umane, per diffondere maggiore consapevolezza sugli scopi e gli obiettivi del centro d'ascolto; facilitarne la fruizione, sia in termini logistici che organizzativi, da parte dei dipendenti.

Verrà pubblicizzato il servizio anche tramite il costituendo spazio sul sito internet o in intranet.

Verrà individuato un apposito luogo, diverso dall'ufficio della Funzionaria incaricata dei colloqui, per facilitarne l'accesso:

Verranno individuate procedure formalizzate ed autorizzate per consentire di accedere al servizio da parte dei dipendenti in orario di servizio, senza ulteriori giustificazioni.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale – Formatrice/Psicologa;
- A chi è rivolto: a dipendenti su adesione volontaria.

Cinisello Balsamo, li **14/05/2009**

**Il responsabile del procedimento
(Bensi Silvia)**

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 194 del 20.05.2009

OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA. ANNI 2009-2011

Il dirigente esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs n. 267 del 18/8/2000 i seguenti pareri sulla proposta di cui sopra:

- Regolare dal punto di vista tecnico 14/05/2009

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
(Veronese Moreno)

- Regolare dal punto di vista contabile 18/05/2009

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
(Polenghi Stefano)

Il Presidente

F.to Angelo ZANINELLO

Il Segretario Generale

F.to Piero Andrea ARENA

Si dichiara che questa deliberazione è pubblicata – in copia – all’Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell’articolo 124, 1° comma, del T.U. 18.08.200 n. 267,
con decorrenza 11.06.2009

Cinisello Balsamo, 11.06.2009

Il Segretario Generale

F.to Dott. Piero Andrea ARENA

Copia conforme all’originale, in carta libera per uso amministrativo.

Cinisello Balsamo, _____

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è diventata esecutiva ai sensi di legge.

Cinisello Balsamo, _____

Il Segretario Generale

Pubblicata all’Albo pretorio

dal 11.06.2009 al 26.06.2009

Visto: Il Segretario Generale