



## Citta di Cinisello Balsamo

-----  
Provincia di Milano  
-----

### COPIA CONFORME

Codice n. 10965

Data: 01/03/2012

GC N. 46

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA. ANNI 2012-2014.

---

L'anno duemiladodici addì uno del mese di Marzo alle ore 14:30, si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sig. Luca Ghezzi.

Presenti gli Assessori comunali:

		PRES.	ASS.
1 - Gasparini Daniela	Sindaco		X
2 - Luca Ghezzi	Vice Sindaco	X	
3 - Giuseppe Calanni Pileri	Assessore	X	
4 - Luciano Mario Fasano	Assessore	X	
5 - Nanda Natascia Magnani	Assessore	X	
6 - Lorena Marrone	Assessore		X
7 - Trezzi Siria	Assessore	X	
8 - Davide Veronese	Assessore	X	
9 - Riboldi Rosa	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Segretario Generale Sig. D'Arrigo Antonio.

Componenti presenti n. 7.

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

N° proposta: 42043

## OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA. ANNI 2012-2014.

Relazione.

L'articolo 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 - prevede l'istituzione all'interno delle pubbliche amministrazioni del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", allo scopo di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, oltre all'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Sulla base delle Linee guida circa le modalità di funzionamento, emanate con Direttiva del 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità, ed in ottemperanza a quanto disposto dalla normativa citata, l'Amministrazione comunale - con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 21/04/2011 - ha istituito con apposito regolamento il Comitato Unico di Garanzia.

Dando seguito al Piano triennale delle azioni positive per la realizzazione per la parità uomo-donna, approvato con atto di Giunta comunale n. 194 del 20/05/2009 per gli anni 2009-2011, il Comitato, nella seduta del 23 gennaio ultimo scorso ha predisposto la proposta del nuovo Piano triennale, finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- \* eliminare le disparità uomo/donna 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 e una maggiore conciliazione dei relativi tempi dedicati;
- \* promuovere iniziative che possano prevenire situazioni di *stress* o di *mobbing* e fornire utile supporto/ sostegno ai dipendenti in condizione di disagio.

Poiché la proposta di Piano di Azioni Positive proveniente dal Comitato risulta congruente ed assolutamente in linea con gli indirizzi fissati dalla citata normativa e condivisi dall'Amministrazione comunale, si propone alla Giunta comunale l'approvazione dello stesso, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Cinisello Balsamo, li 07/02/2012

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

## **LA GIUNTA COMUNALE**

- Richiamato il contenuto della relazione di cui in premessa e concordando con lo stesso;
- Preso atto dell'articolo 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;
- Considerate le Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, emanate con Direttiva del 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità;
- Tenuto conto in particolare della Legge 10/4/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Richiamata la propria deliberazione n. 194 del 20/05/2009, di approvazione del Piano triennale di azioni positive per il periodo 2009-2011;
- Visto l'articolo 48 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali, Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267;
- Preso atto degli allegati pareri resi ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del citato Decreto Legislativo n. 267/2000;
- Con voti unanimi, espressi nei modi di legge;

### **DELIBERA**

1. di approvare il Piano di Azioni Positive per il periodo 2012-2014, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dalle disposizioni della Legge 10/4/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
2. di dare mandato al competente ufficio affinché provveda alla trasmissione del presente Piano alla Consigliera Provinciale di Parità;
3. di dare atto che copia del presente Piano venga trasmesso inoltre ai Capi Area ed ai Dirigenti dell'Ente, in modo che gli stessi possano collaborare con il Comitato per la realizzazione degli obiettivi e delle azioni positive stabilite dal Piano.

Successivamente, con separata votazione e ad unanimità di voti,

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo del 18/08/2000, n. 267 - Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali.



CiniselloBalsamo

Comune di Cinisello Balsamo

Allegato A) alla Deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 01/03/2012

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
per il triennio 2012 - 2014**

## COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

Il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, costituito e regolamentato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 21/04/2011, e nominato con determinazione del dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione n. 725 del 10/06/2011, presenta alla amministrazione comunale la seguente proposta di

### **Piano di Azioni Positive per il triennio 2012-2014**

in applicazione delle norme in materia, in particolare della Legge 10/4/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", e in continuità con le azioni positive fino ad oggi realizzate.

#### **Obiettivi principali del Piano triennale di azioni positive:**

- \* eliminare le disparità uomo/donna 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 e una maggiore conciliazione dei relativi tempi dedicati;
- \* promuovere iniziative che possano prevenire situazioni di *stress* o di *mobbing* e fornire utile supporto/ sostegno ai dipendenti in condizione di disagio.

#### **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 poter rendere lo stesso dinamico ed effettivamente efficace.

#### **Progetti e azioni positive**

L'articolazione del piano avviene per progetti riguardanti diversi ambiti, 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:**

**Obiettivo:**

**“Aumentare la consapevolezza che una lettura dei fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente”.**

**Azione Positiva 1.1 - 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 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, ed elaborare proposte di soluzione o di innovazione organizzativa del lavoro e dell'erogazione dei servizi che consenta di conciliazione maggiormente tempi di lavoro, personali e di cura.

In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno saranno raccolti tutti i dati statistici relativi alla situazione del personale dipendente dell'anno precedente, con lo scopo di conoscere il più possibile nel dettaglio la situazione delle diverse aree, o dei settori e servizi rispetto alla composizione delle risorse umane impiegate in termini di genere, categorie, profili, la tipologia di orari diffusa, secondo il genere e l'età. In aggiunta, saranno evidenziati i dati riguardanti il regime orario presente nell'organizzazione con particolare attenzione all'utilizzo del part-time, dei permessi parentali, ecc... per individuare particolari tendenze ed esigenze in settori o aree professionali definite, nonché nella generalità dell'organizzazione.

Tutti dati raccolti ed elaborati a cura del Comitato Unico di Garanzia 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, Capi Area, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari e Capi Servizio.

**Azione positiva 1.2 - Aggiornamento costante ed implementazione della sezione dedicata al CUG su Intranet.**

Lo scopo è quello di garantire la diffusione delle informazioni sulla normativa relativa alle pari opportunità ed in generale sulle tematiche di genere, attraverso la pubblicazione di testi di legge o regolamentari, dati, documenti, diritti, iniziative del Comitato Unico di Garanzia e dell'Amministrazione, ecc. ecc., da realizzarsi in collaborazione con il Settore Risorse Umane e Organizzazione, il Settore Risorse Informatiche e Tecnologiche – ICT SIT, nonché gli addetti alla comunicazione e relazione con il pubblico.

In particolare sarà predisposto e diffuso attraverso i canali informativi interni un opuscolo sui congedi parentali.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, Settore Risorse Umane e Organizzazione, Capi Area, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari e Capi Servizio
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

## **PROGETTO 2:**

### **Obiettivo:**

**“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 e contemperando esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti”.**

### **Azione positiva 2.1 - Monitoraggio e verifica della sperimentazione del telelavoro nell'organizzazione.**

Il telelavoro, in fase di sperimentazione all'interno dell'ente a partire dal 1° gennaio 2012, con una decina di postazioni individuate, viene proposto quale ulteriore modalità organizzativa flessibile del lavoro.

In aggiunta o in alternativa all'utilizzo del part-time, ad esempio, può garantire la presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi o periodi in cui per il lavoratore diventa maggiormente necessario conciliare i tempi lavoro con i tempi di cura, senza che questo comporti significative modificazioni organizzative o addirittura l'assenza dal servizio del dipendente con eventuali ripercussioni anche a livello stipendiale (ad esempio nel caso di richiesta di periodi di aspettativa non retribuita).

Si rivolge ad esempio a dipendenti che devono far fronte alla cura di figli dopo la nascita o in età scolare, genitori anziani, ecc.. con esigenze di cure o assistenza assidue in momenti cruciali, oppure per coloro che devono conciliare il tempo lavoro con il tempo dedicato allo studio, formazione e accrescimento professionale, nonché per coloro che hanno necessità di ridurre o abbattere i tempi obbligati di spostamento casa-lavoro, contribuendo tra l'altro, alla riduzione del traffico veicolare nelle ore di punta, ecc.....

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, Settore Risorse Umane e Organizzazione, Capi Area, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari, Capi Servizio e dipendenti in telelavoro.

### **Azione positiva 2.2 - Studio e monitoraggio forme di flessibilità oraria.**

Attività continua di monitoraggio e studio sulle forme di flessibilità oraria e conciliazione dei tempi, anche in riferimento alle azioni legate al Piano Territoriale degli Orari approvato dall'Ente.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG, Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Servizi Sociali ed Educativi, Capi Area, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari, Capi Servizio.

### **PROGETTO 3:**

#### **Obiettivi:**

- **“Favorire la crescita professionale per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove uomini/donne sono sottorappresentati o dove vi sia una segregazione di genere, anche attraverso iniziative formative volte a garantire maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche di genere e del benessere organizzativo”;**
- **“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”.**

#### **Azione positiva 3.1 - Corsi e iniziative formative.**

Sulle tematiche attinenti alla differenza di genere e al benessere organizzativo, con particolare attenzione alla rimozione di eventuali forme di discriminazione in ogni fase del rapporto di lavoro, verranno attivati una serie di incontri informativi/formativi per i dipendenti, con l'obiettivo di diffondere maggiormente una cultura e un sapere condiviso circa gli strumenti e le possibilità normative a loro disposizione.

A tal fine verranno coinvolte le Consigliere di Parità delle province di Milano e Monza e Brianza, che in virtù del proprio ruolo istituzionale risultano rispondere alle esigenze formative ed informative sopra declinate, o altra realtà formativa parimenti individuata.

Saranno privilegiate iniziative a costo zero per l'Ente.

- Soggetti e uffici coinvolti: CUG e Settore Risorse Umane e Organizzazione.
- A chi è rivolto: Capi Area, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari e Capi Servizio e a tutti i dipendenti in genere.

#### **Azione positiva 3.2 - Incontri a cura del CUG di informazione e promozione degli obiettivi dell'azione del CUG nei confronti di gruppi di dipendenti.**

Incontri a cura del CUG nei confronti di piccoli gruppi di dipendenti con l'obiettivo di informare e promuovere gli obiettivi dell'azione del Comitato sulle tematiche di genere e del benessere organizzativo, nonché raccogliere suggerimenti e criticità riferiti a situazioni di disparità o di disagio organizzativo (modalità: *focus-group*).

- Soggetti coinvolti: CUG.
- A chi è rivolto: dipendenti di diversi settori.

## **PROGETTO 4:**

### **Obiettivo:**

**“Prevenire situazioni di disagio e *stress* lavorativo e fornire sostegno psicologico/sociale all’individuo e all’organizzazione”**

### **Azione positiva 4.1 - Centro di ascolto per dipendenti.**

Sviluppare maggiormente le attività del Centro d’ascolto dei dipendenti, già creato nel 2007 come un “luogo” (spazio fisico e mentale) di ascolto, orientamento, riflessione sulle criticità della propria vita personale, professionale e sociale. Gli incontri permettono di far emergere i disagi, i desideri, le aspettative, le ansie e consentono 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.

### **Azione positiva 4.2 - *Counselling* di gruppo.**

Percorsi di riflessione in piccolo gruppo per dipendenti di uno stesso servizio che stanno vivendo una situazione di cambiamento o di difficoltà lavorativa volti a permettere, attraverso una consulenza specialistica, una migliore ristrutturazione personale e di gruppo e ad individuare adeguate strategie di *coping*.

### **Azione positiva 4.3 - Accompagnamento al rientro di dipendenti assenti per un lungo periodo.**

Incontri di ascolto e di orientamento per quei dipendenti che si sono assentati per un lungo periodo dal lavoro e che, al rientro in servizio, hanno una necessità di sostegno e supporto nella fase iniziale.

### **Azione positiva 4.4 - Laboratorio di ascolto e pensiero creativo.**

Si rivolge a quegli operatori impegnati in vari servizi dell’ente in ruoli che prevedono un’esposizione ad un’utenza portatrice di disagi e che non hanno un profilo professionale tecnico-specialistico.

Attraverso gli incontri del laboratorio i partecipanti potranno sperimentare tecniche di gestione dello stress e individuare strategie di comportamento e soluzioni creative, sia personali che organizzative, in grado di prevenire le difficoltà e i sintomi legati allo stress.

- Soggetti e uffici coinvolti: Settore Risorse Umane e Organizzazione.
- A chi è rivolto: Capi Area, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Funzionari e Capi Servizio e a tutti i dipendenti in genere, di volta in volta individuati a seconda delle azioni sopra descritte.

**OGGETTO**

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA. ANNI 2012-2014.

Il responsabile della posizione organizzativa 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 07/02/2012

---

L'INCARICATO DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA  
(Bensi Silvia)

Si attesta, inoltre, che la presente proposta non necessita di parere contabile, in quanto dall'adozione della stessa non deriva un aumento di spesa o una diminuzione di entrate. 14/02/2012

---

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

(Pazzi Roberta)

**Il Presidente**  
F.to Luca GHEZZI

**Il Segretario Generale**  
F.to Antonio D'ARRIGO

---

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. 18.08.2000 n. 267,

con decorrenza 06/03/2012

Cinisello Balsamo, 06/03/2012

**Il Segretario Generale**  
F.to Antonio D'ARRIGO

---

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

Cinisello Balsamo, \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale**  
\_\_\_\_\_

---

La presente deliberazione è immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

Cinisello Balsamo, 01/03/2012

**Il Segretario Generale**  
F.to Antonio D'ARRIGO

---

La presente deliberazione è diventata esecutiva ai sensi di legge.

Cinisello Balsamo, \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale**  
\_\_\_\_\_

---

Pubblicata all'Albo pretorio

dal 06/03/2012 al 21/03/2012

Visto: Il Segretario Generale