



COMUNE DI FAGNANO OLONA

Provincia di Varese

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

N. 3 DEL 10 OTTOBRE 2013

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA DI PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

L'anno **2013** il giorno **dieci** del mese di **ottobre** alle ore **9,30** in Fagnano Olona, nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Presidente, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia nelle persone dei signori:

NOMINATIVO	PRESENTE	ASSENTE
TONELLI Barbara – Presidente	X	
CAPITALE Emilia – componente	X	
CAVEZZALE Roberto – componente	X	
D'ALBA Giovanna – componente	X	
MAZZONE Clelia – componente	X	
CISVENTO Roberto – supplente		X
MARINO Laura – supplente		X
PAOLELLA Michele – supplente		X
POSER Paola – supplente		X

Il Presidente, accertata la presenza del numero di componenti come da articolo 6 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fagnano Olona, passa alla trattazione dell'oggetto sopra indicato.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

VISTI:

- l'art. 21 della legge 183/2010, che ha fatto obbligo alle Amministrazioni, con l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;
- la Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che detta le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", tenendo conto della specificità degli ordinamenti e dei singoli contratti collettivi delle amministrazioni pubbliche;

DATO ATTO che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 38 dell'11 aprile 2011 è stato avviato il procedimento per la costituzione del CUG;
- il suddetto procedimento si è concluso con la determinazione a contenuto vario n. 76 del 28 novembre 2012, con la quale è stato nominato il CUG;
- il CUG si è formalmente insediato il giorno 20.12.2012;
- con deliberazione n. 1 del 15 gennaio 2013 il CUG ha approvato il Regolamento per il proprio funzionamento;

FATTO RILEVARE che, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

FATTO CONSTARE che si rende ora necessario procedere con l'elaborazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2013 – 2015, la cui approvazione è di competenza della Giunta comunale (i cui poteri sono attualmente attribuiti al Commissario straordinario), previa predisposizione della proposta del Piano da parte del CUG e preventivo parere della Consigliera provinciale di parità;

VISTA la proposta del Piano delle azioni positive per il triennio 2013 – 2015 (allegata alla presente), elaborata dal CUG in esito ad un percorso avviato già nelle sedute precedenti, e ritenuto in questa sede di approvare la stessa;

FATTO CONSTARE, con riferimento al livello di relazioni sindacali che intervengono in questa materia:

- che nel contratto decentrato integrativo normativo in data 6 marzo 2013 le parti hanno concordato, all'art. 5, di demandare al Piano delle Azioni Positive la definizione delle misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale;
- che la parte sindacale partecipa già all'elaborazione della proposta di piano, in quanto è essa stessa componente del CUG e, pertanto, non è necessaria un'informazione preventiva; il Piano, una volta approvato dal Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale, sarà trasmesso anche alla parte sindacale quale informazione successiva;

DELIBERA

1. di approvare l'allegata proposta di Piano delle azioni positive per il triennio 2013 – 2015;
2. di trasmettere la presente deliberazione all'Amministrazione comunale e al Segretario Generale per il successivo *iter* di approvazione del Piano;
3. di pubblicare la presente deliberazione sul sito internet comunale, nell'apposito spazio "Attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)" all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", e di comunicarne l'avvenuta pubblicazione alle RSU, per la diffusione tra il personale dipendente, e ai Responsabili di Settore/Servizio;
4. di trasmettere la presente deliberazione al Nucleo di valutazione/O.d.V., per le finalità contenute nell'art. 14, commi 4 e 5, del D.Lgs. 150/2009.

Firme dei componenti:

NOMINATIVO	FIRMA
TONELLI Barbara – Presidente	f.to (Barbara Tonelli)
CAPITALE Emilia – componente	f.to (Emilia Capitale)
CAVEZZALE Roberto – componente	f.to (Roberto Cavezzale)
D'ALBA Giovanna – componente	f.to (Giovanna D'Alba)
MAZZONE Clelia – componente	f.to (Clelia Mazzone)



COMUNE DI FAGNANO OLONA
Provincia di Varese

Proposta di
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio 2013 – 2015

articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Allegato alla deliberazione del Comitato Unico di Garanzia n. 3 del 10 ottobre 2013

1. PREMESSA

Alla luce delle evoluzioni normative sia a livello nazionale che comunitario in tema di pari opportunità ed, in particolare, al D.Lgs. 198/2006 ed al D.Lgs. 165/2001, nonché al D.lgs. 150/2009 (“Decreto Brunetta”) è opportuno dotarsi di un piano delle Azioni Positive che si proponga di favorire un cambiamento volto a garantire l’uguaglianza delle opportunità tra donne e uomini, per promuovere un equilibrato e moderno sviluppo economico.

Il cambiamento deve avvenire, in un momento storico, quale l’attuale, che vede profondi e nuovi mutamenti della società in generale, mutamenti dei quali si deve tener conto come elemento di contesto esterno che direttamente si riverbera anche sulla risorsa umana, sia maschile che femminile, di ogni organizzazione lavorativa.

La realizzazione di questo cambiamento richiede anche politiche di gestione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane: donne e uomini. Senza l’adozione di precise misure in questa direzione non è pensabile che si possano ottenere i risultati attesi.

Occorre migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove risposte a nuovi bisogni, dare nuove opportunità, rimuovere ostacoli, valorizzare le differenze.

Attuare le pari opportunità tra uomini e donne significa quindi rispondere ai bisogni, con più incisività sia sotto il profilo dell’efficacia che dell’efficienza.

L’organizzazione del Comune di Fagnano Olona vede una netta prevalenza di donne rispetto agli uomini; l’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	1	11	16	0	4	0	32
Uomini	3	2	6	1	1	0	13
Totale	4	13	22	1	5	0	45

di cui:

titolari di posizione organizzativa: n. 4 donne e n. 3 uomini.

Il Segretario Generale è una donna.

L’Amministrazione comunale di Fagnano Olona, con una forte presenza femminile, è stimolata ad adottare, nella gestione del personale, sia maschile che femminile, un’attenzione particolare e ad attivare strumenti per promuovere una reale pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica.

Ci si propone, ora, di elaborare il Piano per il **triennio 2013 – 2015**, come proseguimento naturale delle azioni già intraprese nel triennio precedente e per individuare nuove aree di intervento, promuovere azioni che consentano alle lavoratrici ed ai lavoratori di operare con impegno ed entusiasmo, nell'interesse anche della collettività cui il lavoro pubblico è indirizzato.

Si fa rilevare, innanzitutto, che il presente piano è stato redatto in sede di Comitato Unico di Garanzia, istituito nel Comune di Fagnano Olona con deliberazione di Giunta comunale n. 38 dell'11 aprile 2011 e nominato con determinazione n. 76 del 28 novembre 2012.

Il presente Piano si sviluppa in quattro azioni positive, nell'ambito dell'attuazione delle quali l'Amministrazione potrà avvalersi della collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese.

Il piano ha valenza triennale dal 2013 al 2015.

Nel corso di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, consigli provenienti da qualunque parte interessata.

2. AZIONI POSITIVE

N. azione	1
Titolo	Attività di informazione e formazione sul CUG e rilevazione benessere psico-fisico personale dipendente
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Risorse umane e strumentali a disposizione dell'ente
Obiettivo	Facilitare l'acquisizione delle conoscenze necessarie per poter eventualmente utilizzare strumenti a disposizione del personale sulla tematica delle pari opportunità e/o per attivare specifiche azioni.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none">- Verifica sulla possibilità di coinvolgere la consulente di fiducia di cui il Comune di Fagnano Olona si avvale nell'ambito delle convenzioni in essere con il Comune di Legnano;- in caso di impossibilità di coinvolgere la consulente di fiducia: raccolta del materiale utile (normativa, dottrina, materiale corsi di formazione effettuati nell'anno 2012);- organizzazione di uno o più incontri formativi rivolti a tutto il personale del Comune ad opera dei componenti del CUG sul ruolo e i compiti dello stesso.
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG
Periodo di realizzazione	2013 – 2015

N. azione	2
Titolo	Conciliazione dei tempi famiglia-lavoro per i dipendenti comunali
Destinatari	Personale del Comune con figli piccoli
Costi	Risorse umane e strumentali a disposizione dell'ente
Obiettivo	Consentire ai lavoratori/lavoratrici di fruire dei servizi attivi sul territorio in condizioni di parità con i cittadini residenti, al fine di conciliare le esigenze del lavoro con quelle della famiglia.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - rilevazione del fabbisogno di servizi tra i dipendenti; - verifica della possibilità di modificare il regolamento dell'asilo nido e/o di altri servizi in modo da agevolare l'iscrizione dei figli dei dipendenti del Comune a parità di condizioni con i cittadini residenti; - comunicazione al personale della possibilità di usufruire dei servizi; - verifica dell'effettivo utilizzo dei servizi.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	2013 – 2015

N. azione	3
Titolo	Miglioramento della salute e del benessere organizzativo dei dipendenti
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Se presenti, a carico del bilancio comunale
Obiettivo	Favorire azioni di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle persone.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica della possibilità di avvalersi di enti, associazioni, studi medici, centri diagnostici per favorire la possibilità per il personale di avere occasioni di <i>screening</i> ed esami sanitari gratuiti e/o a tariffe agevolate; - attivazione di convenzioni o accordi con le strutture disponibili; - comunicazione al personale della possibilità di avvalersene; - verifica dell'effettivo utilizzo dei servizi su base annuale.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	2014 – 2015

N. azione	4
Titolo	Elaborazione di un <i>vademecum</i> sui diritti previsti dalle norme vigenti in tema di permessi connessi alle esigenze di famiglia
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Risorse umane e strumentali a disposizione dell'ente
Obiettivo	Offrire ai lavoratori e alle lavoratrici uno strumento di facile consultazione per chiarire tutti i dubbi in tema di permessi, aspettative, modifiche dell'orario di lavoro, ecc. connessi alle esigenze di famiglia e in un'ottica di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - elaborazione del <i>vademecum</i> da parte del Servizio Gestione del Personale, previa analisi della normativa vigente, della giurisprudenza e della dottrina, nonché delle circolari interne emanate dal Segretario Generale in tema di gestione del personale, concentrando l'attenzione sugli aspetti più critici emersi dall'esperienza concreta degli ultimi anni; - organizzazione di un incontro formativo e messa a disposizione di tutti i dipendenti del Comune del <i>vademecum</i>
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	2015

3. PROCEDURA PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO

- 1) Predisposizione proposta testo ad opera Comitato Unico di Garanzia;
- 2) acquisizione parere preventivo delle Consigliere di parità;
- 3) approvazione con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale;
- 4) informazione successiva alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative;
- 5) trasmissione all'Ufficio delle Consigliere di parità provinciale presso il Settore Lavoro della Provincia di Varese.