



# COMUNE DI FAGNANO OLONA

Provincia di Varese

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (art. 5 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004) – in applicazione dell'art. 4 comma 2 lett. g) del CCNL 1.4.1999 - APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE per il triennio 2010/2012

L'anno duemiladieci, il giorno tre del mese di dicembre, alle ore 13,30 presso la Sede Municipale, in Piazza Cavour n. 9, le Delegazioni Trattanti, convocate per le vie brevi, facendo seguito all'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 17.11.2010, firmano il presente contratto decentrato integrativo per l'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2010/2012.

### Per la delegazione trattante di parte pubblica è presente:

Il Presidente dott. Michelina Di Matteo - Segretario generale – autorizzata alla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo dalla Giunta comunale con deliberazione n. 162 del 22.11.2010, assunta a conclusione del procedimento di cui all'art. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

### Per la parte sindacale sono presenti :

R.S.U.:

- sig.ra PALMA Stefania
- sig.ra ROSSI Angela
- sig. MARCORA Mario
- sig.ra OLIVIERI Cinzia

CISL – sig. Gaglione Michele

CGIL – sig.ra Moretto Giovanna

Ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione degli oneri, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 17.11.2010 è stata inviata entro 5 giorni, a cura dell'Amministrazione, al Revisore dei conti, corredata da apposita relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, ai sensi dell'art. 40 bis comma 4 del D.lgs. 165/2001 (nota prot. com.le n. 23804 del 18.11.2010).

  
1/3

Il Revisore ha reso in termini positivi l'attestazione di competenza (nota prot. com.le n. 23913 del 19.11.2010).

Con atto n. 162 del 22.11.2010 la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

## LE PARTI

### PREMESSO :

- che con deliberazione GC n. 144 del 22.10.2007 è stato adottato il Piano delle azioni positive, in tema di interventi per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, per il triennio 2007/2009;
- che è intenzione dell'Amministrazione adottare il Piano delle azioni positive per il triennio 2010/2012;
- che è stato elaborato, dal Comitato per le pari opportunità, il piano delle azioni positive ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 (verbale seduta del 23.9.2010);
- che lo stesso è stato trasmesso all'ufficio del consigliere provinciale per le pari opportunità della Provincia di Varese (prot. n. 19871/28.9.2010), che ha fornito utili indicazioni e suggerimenti per la redazione del piano (nota prot. n. 21278/18.10.2010) formulando un parere preventivo favorevole;

**RICHIAMATE** altresì le norme contrattuali in tema di pari opportunità, con particolare riferimento ai seguenti articoli:

- o Art. 7 DPR 268/1987 e Art. 28 DPR 333/1990: che sono stati riconfermati nei loro contenuti dall'art. 9 CCNL 6.7.1995 – comitati pari opportunità
- o Art. 25 CCNL 1.4.1999 che richiama quanto previsto dall'art. 9 CCNL 6.7.1995 per i compiti da svolgere da parte dei comitati
- o Art. 19 CCNL 14.9.2000 che conferma quanto era già stato previsto nei precedenti contratti, con particolare riferimento all'istituzione dei comitati, alla loro composizione e durata, ai compiti ed alla definizione del piano di azioni positive in sede di contrattazione decentrata

**FATTO CONSTARE** che ai sensi dell'art. 4 comma 2 CCNL 1.4.1999 la materia relativa alle "pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della Legge 10 aprile 1991 n. 125" rientra tra quelle oggetto di contrattazione decentrata integrativa;

**VISTA ed ESAMINATA** attentamente la proposta di piano delle azione positive per il triennio 2010/2012, nel testo allegato al presente atto;

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

RITENUTA la proposta di Piano per le Azioni Positive, rispondente alle esigenze specifiche ed alla realtà del contesto lavorativo del Comune di Fagnano Olona e del suo personale, sia maschile che femminile,

### CONCORDANO

di approvare il Piano delle azione positive, nel testo allegato al presente atto, per il triennio 2010/2012.

A cura dell'Amministrazione il presente contratto decentrato integrativo sarà trasmesso all'ARAN per via telematica, entro 5 giorni con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l' indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. Il testo contrattuale deve altresì essere trasmesso al CNEL.

Il Comune è inoltre tenuto, ai sensi dell'art. 40 bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001 a pubblicare sul proprio sito istituzionale il contratto integrativo stipulato con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dal Revisore dei Conti.

Letto, confermato e sottoscritto

#### Per la Delegazione Trattante di parte pubblica:

- Il Segretario Generale dott. Micheline Di Matteo



#### Per la parte sindacale

R.S.U.:

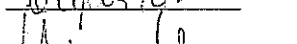
- sig.ra PALMA Stefania



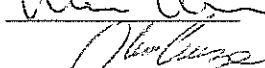
- sig.ra ROSSI Angela



- sig. MARCORA Mario



- sig.ra OLIVIERI Cinzia



CISL – sig. Gaglione Michele



CGIL – sig.ra Moretto Giovanna





COMUNE DI FAGNANO OLONA  
Provincia di Varese

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio 2010 / 2012

art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198

approvato con deliberazione della Giunta comunale n. .... del .....

Several handwritten signatures in black ink, appearing to be official approvals or signatures of the council members.



COMUNE DI FAGNANO OLONA  
Provincia di Varese

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
per il triennio 2010 / 2012

INDICE

PREMESSA	pag. 3
OBIETTIVI	pag. 6
PROGETTI ED AZIONI POSITIVE	pag. 8
PROCEDURA PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE	pag. 11

*[Handwritten signatures and initials]*

## 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, come da ultimo modificato con il D. Lgs. 25.1.2010, n. 5, 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 garantire 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.

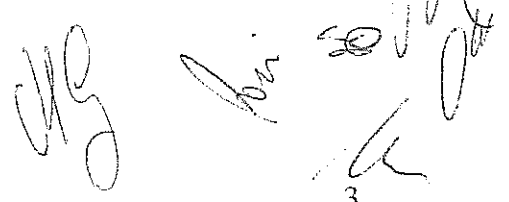
L'Amministrazione Comunale di Fagnano Olona ha, al suo interno, una forte presenza femminile ed è quindi stimolata ad adottare, nella gestione del personale, sia maschile che femminile, una attenzione particolare e ad attivare strumenti per promuovere una reale pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica.

Numerose norme di legge e di contratto impongono alle pubbliche amministrazioni di dotarsi di piani di azioni positive.

In particolare, da ultimo, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 23.5.2007, individua sei aree di intervento e, per ognuna, specifiche azioni di miglioramento.

La prima area di intervento è individuata nella **ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI** che costituisce il presupposto per l'attivazione di una politica di promozione delle pari opportunità.

La seconda area di intervento consiste nella **ADOZIONE DEI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE**



La terza area di intervento ha per oggetto l' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO che deve essere progettata e strutturata in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e la valorizzazione delle competenze.

A questo scopo alle amministrazioni sono indicate azioni di miglioramento quali:

- il ricorso a forme flessibili di lavoro
- la mappatura delle competenze
- l'adozione di misure di accompagnamento al reinserimento di personale, sia maschile che femminile, assente dal lavoro per lunghi periodi

La quarta area di intervento concerne le POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE, sia maschile che femminile, che deve essere improntata a rimuovere i fattori che ostacolano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali.

Le relative azioni di miglioramento devono assicurare, nelle varie fasi dei processi, il rispetto delle norme in materia di pari opportunità.

La quinta e la sesta area di intervento sono individuate rispettivamente nell'attivazione dei COMITATI PARI OPPORTUNITA' e nella FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA.

I principi della direttiva e le norme di legge che l'hanno preceduta hanno indirizzato l'attività tutta dell'Amministrazione nell'elaborare il primo Piano triennale di azioni positive relativo al triennio 2007/2009 (approvato con deliberazione GC n. 144/22.10.2007).

Ci si propone, ora, di elaborare il Piano per il triennio 2010/2012, 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 delle Pari Opportunità, istituito nel Comune di Fagnano Olona con deliberazione GC n. 97/16.6.2008, e recepisce in parte i contenuti del corso di formazione per i Comitati Pari Opportunità, organizzato dalla Provincia di Varese nel novembre 2009.

L'istituzione del Comitato è stata una delle azioni positive introdotte nel precedente piano triennale e l'ente ne ha garantito il funzionamento ed il percorso formativo.

Un'altra azione positiva, che è stata attuata nel corso del precedente triennio e che prosegue nel triennio 2010/2012, è stata la sottoscrizione di apposite convenzioni con il Comune di Legnano per avvalersi del "Consulente di fiducia" in tema di lotta contro le molestie sessuali (convenzione approvata con deliberazione CC 71/27.11.2008) ed in tema di lotta contro il mobbing (convenzione approvata con deliberazione CC n. 72/27.11.2008). Per sostenere tale azione viene annualmente assunto apposito impegno di spesa, per l'eventuale attivazione del "Consulente di

fiducia" da parte del personale comunale. Nessuna richiesta è finora pervenuta da parte dei dipendenti del Comune di Fagnano Olona, come risulta anche dalle relazioni annuali trasmesse dal consulente agli enti convenzionati con il Comune di Legnano.

Il presente Piano per le pari opportunità del Comune di Fagnano Olona si sviluppa in tre nuove azioni positive, ulteriori rispetto a quanto già in atto:

AZIONE POSITIVA N. 1 - QUESTIONARIO SUL BENESSERE NEL LUOGO DI LAVORO RIVOLTO ALLE DIPENDENTI DI SESSO FEMMINILE

AZIONE POSITIVA N. 2 - ELABORAZIONE DI UN VADEMECUM SUI DIRITTI PREVISTI DALLE NORME VIGENTI IN TEMA DI PERMESSI CONNESSI ALLE ESIGENZE DI FAMIGLIA

AZIONE POSITIVA N. 3 - ANALISI DEL BILANCIO COMUNALE IN OTTICA DI GENERE

*Nell'ambito dell'attuazione delle azioni di cui sopra, l'Amministrazione si avvarrà della collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese.*

Il piano ha valenza triennale dal 2010 al 2012.

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

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be "Pari".



## OBIETTIVI

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, sia uomini che donne, all'interno dell'organizzazione del Comune accelerando e favorendo il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
- Favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti e delle dipendenti;
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'amministrazione;
- 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, sia uomini che donne, del Comune;
- Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'ente, la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

Gli obiettivi specifici del Piano sono :

ATTRAVERSO IL QUESTIONARIO SUL BENESSERE NEL LUOGO DI LAVORO RIVOLTO ALLE DIPENDENTI DI SESSO FEMMINILE:

- ❖ accertare, innanzi tutto, il grado di benessere sul luogo di lavoro percepito dalle dipendenti del Comune di Fagnano Olona, con particolare riguardo alle tematiche della flessibilità e delle politiche di conciliazione tra orario di lavoro ed esigenze di famiglia;
- ❖ rilevare eventuali situazioni di disagio per le quali potrebbero essere necessarie precise azioni positive;
- ❖ avere a disposizione uno strumento di riflessione per le politiche in tema di orario di lavoro.

ATTRAVERSO L' ELABORAZIONE DI UN VADEMECUM SUI DIRITTI PREVISTI DALLE NORME VIGENTI IN TEMA DI PERMESSI CONNESSI ALLE ESIGENZE DI FAMIGLIA :

- ❖ dotarsi di uno strumento snello, aggiornato e di facile lettura, che possa rispondere alle domande e dubbi che spesso vengono posti dai dipendenti all'ufficio personale;
- ❖ rispondere, così, ad una esigenza già evidenziata e confermata dalla frequenza con la quale vengono posti all'ufficio personale quesiti sulle tematiche in oggetto

ATTRAVERSO L' ANALISI DEL BILANCIO COMUNALE IN OTTICA DI GENERE :

- ❖ avviare un percorso metodologico che, possa fornire anche uno strumento di governo per l'amministrazione, in modo da sensibilizzare la componente politica sulla prospettiva di genere.

*[Handwritten signatures and initials]*

AZIONE POSITIVA N. 1 :

QUESTIONARIO SUL BENESSERE NEL LUOGO DI LAVORO RIVOLTO  
ALLE DIPENDENTI DI SESSO FEMMINILE

dal quale emerga la reale percezione del benessere in ufficio del personale femminile, del Comune, soprattutto in relazione alla conciliazione tra esigenze di famiglia ed orario di lavoro.

L'azione consisterà:

- a) nella elaborazione del questionario da parte del Comitato Pari Opportunità
- b) nella somministrazione a tutte le dipendenti del Comune (comprese le lavoratrici con forme flessibili di contratto) del questionario stesso
- c) nell'analisi delle risposte fornite, con elaborazione di una relazione da sottoporre alla Giunta comunale, per condividere con l'organo politico gli esiti della valutazione

Soggetti e uffici coinvolti :      Comitato Pari Opportunità  
   Servizio Personale  
   Segretario Generale

A chi è rivolto :                      alle Dipendenti  
   all'Amministrazione Comunale

Tempo di realizzazione :        entro il 31.12.2010

*Handwritten signature and date:*  
30/12/2010  
R. P. R. (M)



AZIONE POSITIVA N. 3 :

ANALISI DEL BILANCIO COMUNALE IN OTTICA DI GENERE

L'obiettivo verso cui si tende è quello di arrivare a poter approvare il vero e proprio Bilancio di genere. Poiché, però, si tratta di un progetto piuttosto impegnativo e complesso, ci si limita, in questa fase, ad avviare un primo lavoro di analisi del Bilancio consuntivo, in ottica di genere, cominciando, così, un lavoro di sensibilizzazione maggiore dell'organo politico alle tematiche di genere, evidenziando i diversi effetti delle scelte di bilancio su donne e uomini.

L'azione consisterà:

- a) nell'avvio di un percorso metodologico, che porterà ad analizzare il Bilancio consuntivo dell'anno precedente in ottica di genere, anche avvalendosi di collaborazioni esterne, da parte di esperti in materia

Soggetti e uffici coinvolti :      Comitato Pari Opportunità  
   Servizio Ragioneria  
   Segretario Generale

Tempo di realizzazione :      entro il 31.12.2012

*Handwritten signatures and initials:*  
P. J. (top)  
M. G. (middle)  
P. J. (middle)  
P. J. (bottom)  
P. J. (bottom)

PROCEDURA PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE

- 1) Predisposizione bozza testo ad opera Comitato Pari Opportunità
- 2) Acquisizione parere preventivo delle Consigliere di parità
- 3) Esame ed approvazione previo confronto con le Organizzazioni Sindacali
- 4) Adozione con deliberazione della Giunta Comunale
- 5) Trasmissione all'Ufficio delle Consigliere di parità provinciale presso il Settore lavoro e politiche sociali della Provincia di Varese

*[Handwritten signatures and initials]*