



UNIONE LOMBARDA DEI COMUNI DI BELLUSCO E MEZZAGO

Provincia di Monza e della Brianza (MB)

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N° 30 del 31/05/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024. ANNO 2022.

Il giorno **trentuno**, del mese di **Maggio**, dell'anno 2022 alle ore **19:30**, presso sala giunta - Comune di Bellusco, convocati previa osservanza di tutte le formalità prescritte, gli Assessori dell'Unione, in collegamento da remoto, si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno ad essi consegnato.

Assume la presidenza **il Presidente dell'Unione Arch. Mauro Colombo (in collegamento)**.

Assiste la seduta **il Segretario dell'Unione Dott. Pasquale Pedace (in collegamento)**.

Dei Signori componenti la Giunta dell'Unione:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
COLOMBO MAURO	Presidente (in collegamento)	X
RIVABENI MASSIMILIANO	Vice Presidente	
MISANI DANIELE	Assessore	X
STUCCHI STEFANO	Assessore (in collegamento)	X
MACCHIAVELLI LORENZO ROBERTO	Assessore (in collegamento)	X
SEVERGNINI CARLO	Assessore (in collegamento)	X

Totale Presenti: 5 Totale Assenti: 1

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta dell'Unione ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto:

LA GIUNTA DELL'UNIONE

RICHIAMATO il comma 2 dell'art. 78 del D.lgs. 267/2000 relativo all'obbligo per gli amministratori di astensione per le delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al 4° grado;

DATO ATTO CHE non sussistono situazioni di conflitto d'interesse ex art. 6 bis L. 241/1990 ed ex art. 78 D.lgs. 267/2000;

PREMESSO che:

- il D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 21 della legge n. 183 del 4/11/2010 ha stabilito per tutte le pubbliche amministrazioni la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

DATO ATTO CHE in base all'articolo succitato, il Comitato in questione sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

EVIDENZIATO inoltre che ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183 del 4/11/2010 il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica e opererà in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

DATO ALTRESI' ATTO CHE il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) del dell'Unione prevede, all'art. 9, che il CUG eserciti compiti propositivi in merito alla "predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne";

VISTA la nota a firma della presidente del CUG, Arch. Colzani Donatella, con la quale lo stesso comitato propone l'allegato Piano, elaborato nelle diverse riunioni del CUG nel corso delle precedenti settimane;

CONSIDERATO che il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024" si pone in continuità con il precedente Piano 2021/2023;

RITENUTO pertanto opportuno provvedere all'approvazione del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024", allegato come parte integrante alla presente deliberazione, non riscontrando alcuna osservazione o rilievo allo stesso;

VISTI

- il D.lgs. 267/2000, il D.lgs. 165/2001, il D.lgs. 198/2006 e il D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;
- il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Unione;

PRESO ATTO CHE ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dei pareri espressi dai responsabili di settore competenti

Ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, anno 2022, allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale, così come elaborato e trasmesso dal CUG con propria nota prot. 4530/2022;
2. DI DARE ATTO che il Settore Affari Generali promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con il CUG;
3. DI DARE ATTO che il presente Piano
4. DI PROVVEDERE affinché il presente Piano:
 - sia trasmesso ai Responsabili dell'Ente, al Comitato Unico di Garanzia, alla Consigliera di Parità Provinciale, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Unione e alle Organizzazioni sindacali territoriali;
 - di pubblicare il Piano sul sito dell'ente nella Amministrazione Trasparente;
5. Infine, con votazione separata, all'unanimità DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Allegati

1. Pareri
2. Piano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024. ANNO 2022.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, il Responsabile sotto indicato esprime il proprio **parere favorevole** di regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI
Dott. Giorgio Vitali

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, il Responsabile sotto indicato esprime il proprio **parere favorevole** di regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Giovanna Biella

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE DELL'UNIONE
Arch. Mauro Colombo

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
Dott. Pasquale Pedace

PUBBLICAZIONE / COMUNICAZIONE

La presente deliberazione è stata PUBBLICATA in data odierna all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

La stessa sarà esecutiva ad ogni effetto di legge decorsi 10 gg. dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Addi, 28/06/2022

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
dott. Pasquale Pedace



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022/2024

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago (Unione) favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne all'interno dell'organizzazione dell'Unione.
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, anche in base al lavoro svolto.
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e promozione della comunicazione e diffusione delle informazioni in generale;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. collaborazione con CUG che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organico dell'Unione

Il piano triennale delle azioni positive dell'Unione non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne poiché la situazione è la seguente:

Dipendenti al 31/12/2021 n. 47 di cui n. 32 donne e n. 15 uomini

Posizioni Organizzative: 6 di cui 2 donne e 4 uomini. Le posizioni organizzative potrebbero variare in relazione alla struttura organizzativa dell'Ente.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Obiettivi

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.



Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, l'Unione si ispira ai seguenti *principi*:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera in tutte le posizioni lavorative;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

1) CORSI E FORMAZIONE

Formazione e aggiornamento di tutto il personale, non solo a seguito dell'introduzione di nuove disposizioni di legge ma anche attraverso corsi di rafforzamento delle nozioni già acquisite, incentivando webinar e corsi di formazione in presenza.

2) ANALISI QUANTITATIVE E QUALITATIVE PER SETTORE

Verificare l'andamento del settore e dell'ente attraverso questionari per tutti i dipendenti, monitoraggio da avviare ogni semestre su tematiche proposte dai dipendenti.

3) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità del personale, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche:

Progressioni:

- attribuzione e predisposizione degli obiettivi raggiungibili da parte dei responsabili, ciò al fine di misurare il livello raggiunto e consentire al personale di progredire sia in termini economici che di carriera.
- sperimentazione di processi di responsabilizzazione su tematiche particolari che non appartengono alla sfera d'inquadramento professionale ma con mansioni superiori.

Finalità strategica:

- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

4) ORARI DI LAVORO

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.



Promuovere pari opportunità dei dipendenti in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche:

- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- Incentivare all'interno della flessibilità il raggiungimento degli obiettivi assegnati

Le azioni positive

1) collaborare con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* previsto dal CCNL e dalla normativa vigente;

2) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

3) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

In particolare, per gli obiettivi più rilevanti:

CORSI E FORMAZIONE

Azione positiva 1: incentivare i corsi di formazione per tutti i dipendenti anche al fine di consolidamento delle nozioni acquisite.

ANALISI QUANTITATIVE E QUALITATIVE PER SETTORE

Azione positiva 1: predisporre dei questionari per poter valutare e verificare la situazione all'interno dell'ente e dei singoli settori così da poter avere una situazione più chiara sugli aspetti da migliorare e potenziare.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

ORARI DI LAVORO

Azione positiva 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Tutte le azioni positive si intendono rivolte a tutti i dipendenti senza discriminazioni di genere.



UNIONE LOMBARDA DEI COMUNI DI BELLUSCO E MEZZAGO

Provincia di Monza e della Brianza

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG dell'Unione.