

CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 207 DEL 25 Ottobre 2016

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI 2016-2018

Il giorno 25 ottobre 2016, alle ore 13.10, presso questa sede comunale, convocati con avviso scritto del Sindaco, consegnato a norma di legge, i Signori Assessori comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno ad essi notificato, la cui documentazione è stata depositata nelle 24 ore precedenti l'adunanza.

Assume la presidenza il Sindaco, SARTINI FRANCESCO, partecipa il Segretario Generale, DE MARTINO SANDRO.

Dei signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| 01. SARTINI FRANCESCO | (Sindaco) |
| 02. CALLONI VALERIA LICIA | (Vicesindaco) |
| 03. GHEDINI SIMONA ANNA MARIA | (Assessore) |
| 04. GROSSI CLAUDIO MARIO | (Assessore) |
| 05. RUSSO EMILIO | (Assessore) |
| 06. BERTINELLI MAURIZIO | (Assessore) |

sono ASSENTI i Signori:

NESSUNO.

Componenti ASSEGNATI 6, PRESENTI 6.

Il Presidente accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione sopra indicata in oggetto.

Responsabile: SANDRO DE MARTINO

AA.GG-SG-P01-MD02	Rev. 04
Gennaio 2015	

Giunta comunale del 25 ottobre 2016: deliberazione n. §

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI 2016-2018**

Il Sindaco illustra alla Giunta comunale la seguente proposta di deliberazione:

1. CARATTERISTICHE PRINCIPALI E MOTIVAZIONI DELL'INIZIATIVA VISTI

- la L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs nn. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), che ha come finalità espressa quella di 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;
- il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, che prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che all'art. 48, ha prescritto che siano redatti Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 27/7/2007, con la quale si emanavano importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- il "Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e per la prevenzione e la lotta contro il fenomeno mobbing" adottato con delibera di Giunta Comunale n. 288 del 23/12/2002 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 274 del 3/11/2008 e con delibera di Giunta Comunale n. 81 del 20/4/2009;
- la determina dirigenziale n. 223 del 5/5/2015, con la quale è stato nominato il CUG, e la determina n. 436 del 9/8/2016, con la quale è stato nominato un suo nuovo membro;

CONSIDERATO che il Comune di Vimercate, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 196/2000, intende promuovere azioni positive al fine di assicurare la piena realizzazione di pari opportunità fra i propri dipendenti;

DATO ATTO che a tal fine si ritiene di approvare il presente Piano Triennale 2016-2018, con il quale ci si impegna a realizzare una serie di obiettivi per mantenere e sviluppare azioni, servizi ed opportunità rivolte ai dipendenti e favorire 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;

RILEVATO che la proposta del piano è stata inviata via *e-mail* in data 28/9/2016 al CUG, al fine di ricevere osservazioni e integrazioni e che, alla data del 17/10/2016, nessuna osservazione è pervenuta.

2. PRECEDENTI

Deliberazione di Giunta Comunale n. 204 del 30/10/2007 “Approvazione piano triennale di azioni positive per le pari opportunità anno 2007-2009”.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 281 del 6/12/2010 “Approvazione piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni anno 2010-2012”.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 18/12/2012 “Approvazione piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni anno 2013-2015”.

3. RICHIAMI NORMATIVI

L. 183/2010 collegato al lavoro.

Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione del 23/5/2007.

D. Lgs. 198/2006.

D. Lgs. 151/2001.

D. Lgs. 165/2001.

D. Lgs. 196/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

- **UDITA** la relazione del Sindaco;
- **ACCERTATO** che la competenza a deliberare sulla proposta in oggetto appartiene alla Giunta comunale ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, e che è stato espresso, sulla proposta della presente deliberazione, il parere ex art. 49 del D.Lgs. medesimo, allegato al presente atto quale parte integrante, da parte del Responsabile del servizio;
- **CON VOTI** unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

1. di approvare l’allegato “Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 2016-2018”;
2. di dare atto che questo Comune è dotato di bilancio di previsione regolarmente approvato per l’esercizio in corso e che lo stesso si trova in situazione di pareggio economico-finanziario.
3. di precisare che la Giunta comunale, con separata votazione, a norma dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, ha dichiarato la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

ALLEGATO:

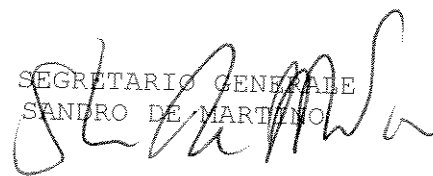
“Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 2016-2018”, con allegato di sintesi degli obiettivi del piano

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
FRANCESCO SARTINI



IL SEGRETARIO GENERALE
SANDRO DE MARTINO



PUBBLICAZIONE/COMUNICAZIONE:

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* (reg. n. _____), per
quindici giorni consecutivi, e cioè dal 28 OTT, 2016 al 12 NOV, 2016

Vimercate,

ESECUTIVITÀ:

La presente deliberazione è stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Vimercate, 25 ottobre 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
SANDRO DE MARTINO



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI 2016-2018

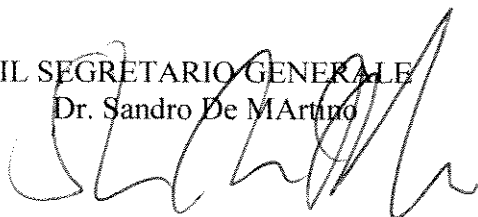
Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. L.^{vo} n. 267 del 18 agosto 2000

si esprime il seguente parere:

la proposta in oggetto è conforme alle norme giuridiche ed alle norme di regolarità tecnica in materia.

Vimercate, 17/10/2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Sandro De Martino



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VIMERCATE ANNI 2016 - 2018

QUADRO NORMATIVO

- D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" ;
- D.Lgs 196/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione del 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."
- D.Lgs 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Art. 21 L. 183 del 4/11/2010 COLLEGATO LAVORO

PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Vimercate non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata:

Le persone che lavorano per il Comune di Vimercate alla data del 01/1/2016

cat.	posti coperti	donne	uomini	% donne
A	2	2	0	100,0%
B	20	9	11	45,0%
C	51	41	10	80,4%
D	49	29	19	59,2%
dirigenti	4	2	2	50,0%
Segretario	1	0	1	0,0%
totale	127	83	43	65,4%
dip. a tempo det.	2		2	

Dal punto di vista della suddivisione del personale per genere il Piano Triennale delle Azioni Positive potrà quindi concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, mentre con ogni evidenza non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano di azioni positive si inserisce in un percorso di iniziative che da tempo il Comune di Vimercate sta realizzando per la valorizzazione del proprio personale e la cura del benessere organizzativo all'interno dell'Ente. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale in tema di Pari Opportunità, il Comune intende promuovere azioni positive che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- A. Valorizzazione del personale e uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- B. Tutelare il benessere dei lavoratori
- C. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliare rispetto all'attuale la possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro
- D. Garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro.
- E. Partecipazione a eventuali progetti statali, regionali, provinciali, comunitari – collaborazione con altri enti, associazioni, comitati, ecc.. consiglieria di parità provinciale/regionale - adesione a progetti intercomunali o provinciali

A. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E UGUAGLIANZA SOSTANZIALE FRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA LE OPPORTUNITÀ DI LAVORO E DI SVILUPPO PROFESSIONALE;

1) Piano di formazione triennio 2016 – 2017 – 2018

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione, in orario di lavoro, a corsi di formazione residenziali, programmati e coordinati dall'Ufficio Risorse umane, o esterni con copertura delle spese di trasferta e missione secondo quanto previsto nelle ISTRUZIONI PER LIQUIDAZIONE TRASFERTE E PER L'UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO emanate dal Segretario Generale a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 6 della legge n. 122 del 2010, che ha limitato le spese connesse al trattamento di missione, ossia ai trasferimenti effettuati per conto dell'amministrazione di appartenenza per l'espletamento di funzioni ed attività da compiere fuori dalla sede.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 174 del 13/9/2016 è stato approvato il piano di formazione per il personale dipendente - triennio 2016-2018.

L'idea di fondo è quella di considerare la formazione un investimento nella professionalità dedicando maggiore attenzione all'analisi dei fabbisogni formativi, alla formazione legata ai compiti ed ai ruoli, di natura anche selettiva, con metodi didattici interattivi ed assicurando un coinvolgimento attivo dei partecipanti nella misurazione dei risultati. In questa prospettiva, l'obiettivo finale della formazione è quello di colmare il cd. "gap" tra le competenze/obiettivo (e desiderate in rapporto alle esigenze dell'Ente) e quelle effettivamente presenti tenendo sempre a mente che la suddetta sfera delle competenze deve essere declinata nella classica tripartizione in: area del sapere (conoscenze professionali), area del saper fare (capacità applicative), area del saper essere (comportamenti di contesto ed orientamenti).

Anche i dipendenti non di ruolo sono ammessi ai corsi di formazione sia residenziali che esterni a pagamento. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nei fascicoli individuali e nella banca dati anagrafica dei dipendenti (SIA) vengono registrati i corsi frequentati. La formazione effettuata da ciascun dipendente concorre in modo positivo al sistema di valutazione e di incentivazione annuale dell'Ente.

Questi i dati della formazione relativi all'anno 2015:

ANNO 2015	N. ORE	%	N. DIP. FORMATI	%
M	445	43,16%	28	33,73%
F	586	56,84%	55	66,27%
TOTALE	1031	100,00%	83	100,00%

AZIONE A1)

Avendo la formazione un valore strategico all'interno dell'Ente in quanto è uno strumento dinamico di sviluppo organizzativo e professionale che richiede investimento, impegno e responsabilità da parte di ciascun soggetto, **per gli anni 2017 e 2018** occorrerà:

- individuare il beneficio e il risultato atteso dal percorso formativo in modo tale da poterlo misurare e valutare

- rilevare le necessità formative partendo dagli obiettivi, dai progetti e dalle scelte strategiche dell'Ente (DUP, PEG, piano delle performance, atti di programmazione)
- realizzare un'attenta analisi dei fabbisogni che tenga conto del gap tra competenze degli operatori e obiettivi organizzativi da raggiungere in forza di quanto delineato nei precitati documenti programmatori
- tenere conto delle esigenze espresse e condivise sia dai dipendenti che dai ruoli dirigenziali
- sviluppare sia le competenze tecniche e specialistiche, sia quelle manageriali e trasversali dei diversi ruoli organizzativi
- sviluppare l'autonomia, la propensione all'innovazione, l'iniziativa e le modalità diverse di lavorare che contribuiscono a creare il benessere lavorativo;

2) Sistema di incentivazione dipendenti

E' da anni che l'amministrazione comunale e gli stessi dipendenti hanno recepito l'importanza del processo di valutazione. Il colloquio di valutazione rafforza infatti la relazione tra capo e collaboratore attraverso il confronto diretto e la collaborazione. E' con il colloquio che emergono periodicamente e sistematicamente sia le qualità, i punti di forza sia le carenze professionali e i punti di debolezza e le relative aree di miglioramento di ogni collaboratore. **Ecco alcuni dati relativi agli incentivi erogati nell'anno 2015:**

TEMPO IND. E DET.	M	F	PREMIO PRO CAPITE M	PREMIO PRO CAPITE F	DIFF % PREMIO PRO CAPITE F RISPETTO M
CAT. A	0	2	€ -	€ 108,25	100%
CAT. B1	4	2	€ 338,90	€ 759,03	124%
CAT. B3	8	7	€ 296,73	€ 407,24	37%
CAT. C	10	41	€ 501,43	€ 697,35	39%
CAT. D1	11	18	€ 655,91	€ 729,25	11%
CAT. D3	8	4	€ 764,27	€ 1.013,80	33%
TOTALE	41	74	€ 2.557,24	€ 3.714,92	45%

AZIONE A2)

L'obiettivo che l'Amministrazione Comunale si prefigge per il triennio 2016-2018 è quello di integrare ed aggiornare il sistema di riconoscimento della produttività collettiva conseguente alla determinazione del sistema di valutazione. La misurazione e valutazione della performance individuali del personale dipendente deve essere collegata, con i necessari adeguamenti, anche in relazione alla categoria ed al profilo di inquadramento:

- al raggiungimento di obiettivi di gruppo;
- al raggiungimento di obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo reso alla performance complessiva dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate;
- ai comportamenti professionali e organizzativi.

3) Sistema di incentivazione dirigenti e posizioni organizzative e alte professionalità

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

La disciplina delle posizioni organizzative è contenuta negli artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.03.1999 per il Comparto Enti locali, mentre quella delle Alte professionalità è contenuta nell'articolo 10 del CCNL del 22.01.2004. Il CCNL considera un giusto riconoscimento alla rilevanza professionale ed organizzativa di particolari posizioni di lavoro, differenziandone il trattamento economico ed assimilandolo a quello proprio dei dirigenti.

A tali posizioni organizzative corrispondono degli incarichi, non permanenti ma comunque continuativi, seppur temporanei, tendenti a far emergere livelli di responsabilità intermedi e sub dirigenziali per quelle professionalità presenti in organico che siano chiamate a svolgere funzioni di direzione di unità operative di particolare complessità ed autonomia gestionale ed organizzativa, ovvero a svolgere attività di staff con particolari compiti di ricerca e studio o vigilanza e controllo, oppure, ancora, a svolgere attività ad alta professionalità correlata a scuole di specializzazione o all'iscrizione ad albi professionali.

La normativa prevede che "gli enti" determinino la graduazione della "retribuzione di posizione", rimettendo pertanto all'autoregolamentazione delle singole amministrazioni, nel rispetto delle relazioni sindacali, la definizione delle procedure e dei criteri da seguire per l'attribuzione di un valore economico differenziato alle varie posizioni.

AZIONE A3)

La definizione dei criteri di ponderazione delle posizioni delle PO verrà formalizzata dalla Giunta comunale nel corso dell'anno 2016, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali.

Questi i numeri relativi all'anno 2016:

	Maschi	Femmine	totale
Posizioni organizzative	4	7	11
Alte Professionalità	2	0	2
Totale	6	7	13
Percentuale	46%	54%	100%

La valutazione delle posizioni organizzative e della alte professionalità viene eseguita dai Dirigenti. Ecco alcuni dati relativi alle indennità su base annua stabiliti per l'anno 2016:

PO e Alta Professionalità	n.	Indennità di posizione	Indennità di risultato media	totale	var. F/M
femmine	7	€ 8.132,71	€ 2.033,14	€ 10.165,86	
maschi	6	€ 7.688,17	€ 2.008,67	€ 9.696,83	
					4,84%

Dirigenti

La valutazione dei dirigenti viene eseguita dal Nucleo di Valutazione. Ecco alcuni dati relativi alle indennità su base annua stabiliti per l'anno 2016:

dirigenti	n.	Indennità di posizione	Indennità di risultato media	totale	var. F/M
femmine	2	€ 35.100,00	€ 15.380,00	€ 50.480,00	
maschi	2	€ 38.450,00	€ 14.040,00	€ 52.490,00	
					-3,83%

AZIONE A4)

Nel corso del triennio verranno riequilibrare e ricalibrate, mediante l'individuazione di un sistema di ponderazione, le posizioni dirigenziali, in relazione anche alle future rivisitazioni organizzative dei settori comunali.

Sistema di Misurazione e Valutazione

AZIONE A5)

Verrà elaborato nel corso del triennio un sistema di misurazione e valutazione che vedrà collegata l'attività di misurazione e valutazione individuale dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa:

- agli indicatori di performance dell'ambito organizzativo di cui si è responsabili;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo reso alla performance complessiva della struttura, alle competenze professionali e manageriali concretamente dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori. Tale elemento non può prescindere da una significativa differenziazione dei giudizi formulati.

4) Incarichi specifiche responsabilità

Il CCNL dell'1.4.1999 demanda alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità. Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Il personale che può essere individuato deve appartenere alle Categorie B, C e D. L'importo massimo di tale indennità è fissato dal CCNL in € 2.500,00 lordi annui.

Questi i numeri relativi all'anno 2016:

	Maschi	Femmine	totale
Incarichi specifiche responsabilità	5	7	12
percentuale	42%	58%	100%

5) progressioni orizzontali

L'istituto della progressione economica "orizzontale" offre la possibilità di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento acquisendo quote aggiuntive di retribuzione fissa. Il pagamento dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni orizzontali in atto viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze mensili.

Progressioni orizzontali storiche in atto nell'anno 2016:

progressioni orizzontali storiche (PEO)		
dip. tempo ind.	PEO M su tot. Dip.	PEO F su tot. Dip.
CAT. A	0,0%	100,0%
CAT. B1	33,3%	0,0%
CAT. B3	53,3%	40,0%
CAT. C	9,8%	64,7%
CAT. D1	27,6%	48,3%
CAT. D3	41,7%	33,3%
TOTALE	24,3%	51,3%

Per l'Anno 2016, non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

AZIONE A6)

Nel corso dell'anno 2016, verranno stabiliti i criteri selettivi per le progressioni economiche orizzontali che, in attuazione di quanto stabilito con la Deliberazione di G.C. n. 48/2016, saranno operativi a partire dall'anno 2017 in funzione delle risorse all'uopo stanziare in conformità con le vigenti disposizioni.

B. TUTELARE IL BENESSERE DEI LAVORATORI

1) COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

L'Amministrazione comunale, ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, ha nominato per il quadriennio 2015-2019 il CUG, con determina dirigenziale n.223 del 5/5/2015.

Con deliberazione n. 1 del 11/10/2011 il CUG ha adottato il REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL CUG.

Come previsto dall'art.10 del Regolamento, entro il 30 marzo di ogni anno il Comitato deve predisporre una dettagliata relazione, da trasmettere ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza, **riferita all'anno precedente**, riguardante:

- 1) la situazione del personale;
- 2) l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità;
- 3) il benessere organizzativo
- 4) il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro
- 5) la sicurezza sui luoghi di lavoro – stress da lavoro correlato.

AZIONE B1)

Accrescere la formazione dei membri del cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

2) L'attivazione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Ai sensi del CCNL 2001 e delle vigenti direttive europee, il Comune di Vimercate con delibera di giunta comunale n. 81 del 20/04/2009 ha adottato un codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e per la prevenzione e la lotta contro il fenomeno mobbing.

3) La nomina della CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La figura della consigliera di fiducia è prevista nel Codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing che ne evidenzia anche funzioni e compiti. La consigliera sarà incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali e di mobbing e contribuire alla soluzione del caso. La consigliera di fiducia è la figura cui rivolgersi per avviare la procedura di denuncia e risoluzione della problematica rilevata in caso di mobbing. La Consigliera di fiducia garantisce la riservatezza delle persone e delle situazioni. In tema di prevenzione al fenomeno del mobbing non sono state finora segnalate richieste di intervento né al Comitato né alla consigliera di fiducia.

AZIONE B2)

Nomina della figura della Consigliera di fiducia, scaduta dal 10/1/2013. Ai sensi del Codice la Consigliera, preferibilmente donna, potrà essere scelta tra le persone interne o esterne all'Ente che possiedono l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto. La nomina della Consigliera di fiducia, e del suo sostituto preferibilmente uomo, è effettuata dal Sindaco, sentito il CUG e d'intesa con i soggetti sindacali. LA durata dell'incarico è di 4 anni.

AZIONE B3)

Verrà previsto un percorso formativo per la consigliera e il suo sostituto (magari rivolto anche ai dirigenti/po/responsabili uffici, membri del CUG). Argomenti: molestie sessuale, fenomeno del mobbing, stress da lavoro correlato, pari opportunità, benessere, conciliazione, ecc...

4) Garanzia del rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nelle procedure di accesso all'impiego

Questa Amministrazione assicura a tutti i candidati ai concorsi per assunzioni le condizioni di eguaglianza di giudizio garantite dall'art. 51 della Costituzione e dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 che detta norme per le pari opportunità tra uomini e donne.

5) Indagine benessere organizzativo

AZIONE B4)

Nell'anno 2010 l'Amministrazione comunale ha condotto una prima indagine sul benessere organizzativo. Nel corso del triennio, preferibilmente nella fase iniziale dello stesso, verrà progettata e realizzata una seconda indagine con l'obiettivo di comprendere quanto la nostra organizzazione sia in grado di soddisfare i bisogni delle donne e degli uomini che vi lavorano, evidenziando lo scarto che vi è tra le aspettative dell'individuo e la realtà organizzativa. Il Comune di Vimercate vuole infatti ascoltare i propri collaboratori misurando il clima interno e la soddisfazione dei dipendenti sulla attività svolta quotidianamente con il fine di riconoscere a tutti i propri dipendenti il diritto irrinunciabile di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.

C. FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI E DELLE RESPONSABILITÀ PROFESSIONALI E FAMILIARI

1) La flessibilità di orario, i permessi, le aspettative e i congedi parentali

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita. Secondo quanto previsto dai vigenti CCNL viene regolarmente gestita la Banca delle Ore. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti.

L'Ente applica tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 in tema di congedi parentali (L. 53).

Nella tabella vengono riportati i giorni di permessi per congedo parentale utilizzati dai dipendenti comunali suddivisi per genere.

anno 2015 congedi parentali obbligatori			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	2	134	67,0
uomini	0	0	0,0

anno 2015 congedi parentali facoltativi			
	n.	giorni	durata media in gg
donne	1	180	180,0
uomini	2	14	7,0

AZIONE C1)

In concomitanza con l'indagine sul benessere organizzativo sarà effettuata anche l'indagine sui bisogni e sulle esigenze dei lavoratori in tema di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro (conciliazione dei tempi famiglia-lavoro per accudimento figli piccoli, per familiari anziani, disabili, ecc.....) al fine di ottenere un quadro di sintesi che possa permettere l'attivazione di eventuali e specifiche azioni concrete dirette a soddisfare suddette esigenze.

2) La disciplina del part-time

Ogni anno viene rideterminato il contingente di posti part time, che al **31/12/2015** è il seguente:

cat.	contingent e arrotond. all'unità superiore (A)	ore	ore	ore	ore	ore	ore	ore	tot. (B)	part time disponibili (A)-(B)
		18	20	21	24	25	27	30		
A	1					2			2	-1,00
B	5	1	1	1		1		1	5	0,00
C	11	1				3	1	9	14	-3,00
D	5	1						5	6	-1,00
tot.		3	1	1	0	6	1	15	27	

L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Al 31/12/2015 la situazione è la presente:

31/12/2015	part time donne	% p.t. donne/to t. Posti coperti	part time uomini	% p.t. uomini/to t. Posti coperti	part time
cat.	donne	%	uomini	%	totale
	F		M		
A	2	100,0%	0	0,0%	2
B	3	15,0%	2	10,0%	5
C	14	27,5%	0	0,0%	14
D	6	12,2%	0	0,0%	6
tot.	25	19,7%	2	1,6%	27

AZIONE C2)

Si intende portare avanti un'analisi dell'attuale situazione dei part-time al fine di adottare un'eventuale riequilibrio e calibratura delle attuali posizioni in coerenza con le esigenze (nuove e modificate) dei lavoratori ed in attuazione del processo riorganizzativo complessivo dell'Ente che terrà conto anche delle predette condizioni.

AZIONE C3)

In stretta connessione con il precitato processo riorganizzativo dell'Ente nonché ad accompagnamento delle azioni testé menzionate, si intende procedere ad una rivisitazione del vigente regolamento del part time sia in relazione al limite percentuale per categorie sia in rapporto ai necessari adeguamenti normativi e contrattuali, intervenuti in questi anni, dal momento dell'originaria adozione del predetto regolamento.

3) Telelavoro

Con deliberazione di Giunta comunale n. 186 del 18/10/2012 l'Amministrazione comunale ha adottato il Regolamento per la disciplina del Telelavoro.

Ai sensi dell'art.9, comma 7, del D.L.179/2012 (Legge di conversione 17 dicembre 2012 n.221), il comune pubblica sul proprio sito WEB lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro:

Ecco la situazione aggiornata

Stato attuazione piano telelavoro						
area attivazione progetto	cat. dip.	M/F	determina	note	data inizio	data scadenza
AREA STAFF	B3	M	DETERMINA N. 46/5 del 24/1/2013	AVVIO	01/02/2013	31/01/2014
			DETERMINA N. 923 DEL 23/12/2013	PROROGA	01/02/2014	31/01/2015
			DETERMINA N. 21 del 19/1/2015:	PROROGA	01/02/2015	31/01/2016
			DETERMINA N. 32 del 19/1/2016:	PROROGA	01/02/2016	31/01/2018
AREA PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIO	D1	M	DETERMINA N. 114 del 20/2/2014	AVVIO	01/03/2014	28/02/2015
			DETERMINA N. 89 del 13/2/2015	PROROGA	01/03/2015	28/02/2016
			DETERMINA n. 88 del 15/2/2016	PROROGA	01/03/2016	28/02/2018
AREA STAFF	D1	M	DETERMINA N. 253 del 26/5/2015	AVVIO	01/06/2015	31/05/2016
				PROROGA	01/06/2016	31/05/2018
AREA ECOOMICO FINANZIARIA	C	M	DETERMINA N. 152 del 14/3/20165	AVVIO	14/03/2016	31/12/2016

AZIONE C4)

In linea e coerenza con le Linee programmatiche di mandato, si reputa opportuno verificare la possibilità di individuare nuovi ed ulteriori progetti di telelavoro in conformità alle vigenti disposizioni.

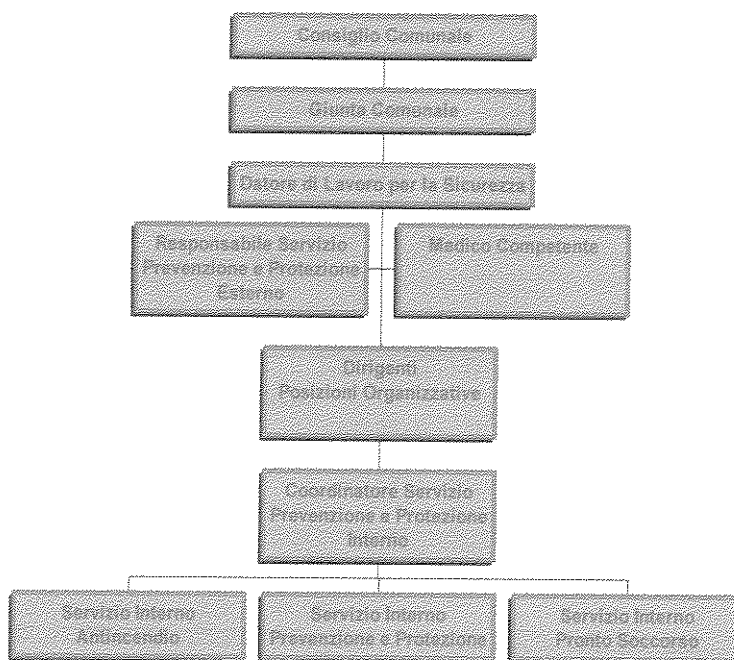
D. GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI A UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO

I compiti del Datore di Lavoro per la Sicurezza discendono dall'applicazione del d.lgs. n.81/2008 e s.m.i.. A titolo esemplificativo, il Comune di Vimercate:

- ha redatto il proprio documento di valutazione dei rischi (con uno specifico approfondimento per la valutazione dei rischi residui dell'asilo nido (fino al 1 gennaio 2013, in quanto poi affidato a gestione esterna);

- nomina annualmente il Medico Competente ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Esterno;
- aggiorna annualmente le schede di valutazione dei rischi presenti in tutti gli edifici di proprietà comunale;
- sottopone annualmente i propri dipendenti al programma di sorveglianza sanitaria;
- periodicamente nomina e forma il Servizio Interno Antincendio e il Servizio Interno di Pronto Soccorso;
- Organizza prove di evacuazione anti incendio nei vari edifici ove vi è presenza di personale Comunale.
- analizza e predispone il Documento Unico di Valutazione dei Rischi d'Interferenza tra il lavoro dei propri dipendenti e quelli di altri datori di lavoro;
- aggiorna periodicamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di tutte le attività in corso;
- avvia annualmente appositi programmi in/formativi per i dipendenti su temi specifici

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'organigramma interno del Comune di Vimercate è il seguente:



1) Visite mediche art. 41 del Dlgs 81/2008

A norma dell'art. 41 del Dlgs 81/2008 tutti i dipendenti comunali vengono, periodicamente, sottoposti a visite mediche. **Nel 2015 sono state effettuate 52 visite** le quali, insieme agli accertamenti sanitari, vengono programmati secondo un protocollo sottoscritto con l'azienda incaricata di effettuare questo compito. Le tempistiche sono diversificate a seconda delle mansioni svolte e dell'età del dipendente.

Vengono sottoposti a visita medica anche i dipendenti che ne fanno richiesta per personali motivi di salute e precedentemente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60gg continuativi.

2) Formazione obbligatoria in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro

Nell'anno 2015 è stato organizzato in sede un corso obbligatorio sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e un corso antincendio obbligatorio ai sensi del d.lgs. 81/2008. I dati relativi alla partecipazione ai due corsi sono i seguenti:

maschi 21
femmine 29

E' stato anche organizzato un corso obbligatorio, ai sensi del d.lgs. 81/08, per il Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori (n. 1 dipendente maschio) svolto all'esterno dell'ente .

AZIONE D1)

Verranno avviati appositi programmi in/informativi per i dipendenti su temi specifici.

3) Valutazione dello stress da lavoro correlato

Nel 2011 è stata svolta una valutazione del rischio stress lavoro correlato, che è stata eseguita seguendo la metodologia elaborata dal Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona.

E. PARTECIPAZIONE A EVENTUALI PROGETTI STATALI, REGIONALI, PROVINCIALI, COMUNITARI – COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI, ASSOCIAZIONI, COMITATI, ECC., CONSIGLIERA DI PARTIA PROVINCIALE/REGIONALE - ADESIONE A PROGETTI INTERCOMUNALI O PROVINCIALI

AZIONE E1)

Verrà valutata la possibilità di partecipazione del Comune a progetti e bandi indetti da Enti, associazioni, Comitati, Provincia di Milano, Provincia di Monza e Brianza, ecc. al fine di realizzare varie attività e iniziative a favore delle pari opportunità, conciliazione vita lavoro, o altro.

PREVISIONI DI SPESA

Il presente piano verrà finanziato:

- con apposite risorse affidate agli Assessorati competenti;
- con le risorse previste in bilancio per la formazione dei dipendenti
- con la partecipazione a bandi di concorso e progetti di finanziamento nazionali, regionali, provinciali o comunitari.

SINTESI OBIETTIVI DEL PIANO E SOGGETTI COINVOLTI (VEDI ALLEGATO)

OBIETTIVI PIANO AZIONI POSITIVE 2016-2018

OBIETTIVO	AZIONE	DESCRIZIONE	ANNO
A. Valorizzazione del personale e uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;	AZIONE A1)	Processo di formazione del personale	2016-2017-2018
	AZIONE A2)	integrare ed aggiornare il sistema di riconoscimento della produttività collettiva conseguente alla determinazione del sistema di valutazione	2016-2017
	AZIONE A3)	definizione dei criteri di ponderazione delle posizioni delle PO	2016
	AZIONE A4)	sistema di ponderazione delle posizioni dirigenziali, in relazione anche alle future rivisitazioni organizzative dei settori comunali.	2016-2017
	AZIONE A5)	elaborazione del sistema di misurazione e valutazione individuale dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa	2016-2017
	AZIONE A6)	definizione dei criteri selettivi per le progressioni economiche orizzontali	2016
B. Tutelare il benessere dei lavoratori	AZIONE B1)	Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.	2017
	AZIONE B2)	Nomina della figura della Consigliera di fiducia	fine 2016 inizio 2017
	AZIONE B3)	organizzare un percorso formativo per la consigliera e il suo sostituto (magari rivolto anche ai dirigenti/po/responsabili uffici, membri del CUG).	2017-2018
	AZIONE B4)	Realizzare una indagine benessere organizzativo	2017
C. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliare rispetto all'attuale la possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro	AZIONE C1)	In concomitanza con l'indagine sul benessere organizzativo varrà effettuata anche l'indagine sui bisogni e sulle esigenze dei lavoratori in tema di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro (conciliazione dei tempi famiglia-lavoro per accudimento figli piccoli, per familiari anziani, disabili, ecc.....) al fine di ottenere un quadro di sintesi che possa permettere l'attivazione di eventuali e specifiche azioni concrete dirette a soddisfare suddette esigenze.	2017
	AZIONE C2)	Si intende portare avanti un'analisi dell'attuale situazione dei part-time al fine di adottare un'eventuale riequilibrio e calibratura delle attuali posizioni in coerenza con le esigenze (nuove e modificate) dei lavoratori ed in attuazione del processo riorganizzativo complessivo dell'Ente che terrà conto anche delle predette condizioni.	2017-2018
	AZIONE C3)	rivisitazione del vigente regolamento del part time sia in relazione al limite percentuale per categorie sia in rapporto ai necessari adeguamenti normativi e contrattuali, intervenuti in questi anni, dal momento dell'originaria adozione del predetto regolamento.	2017-2018
	AZIONE C4)	In linea e coerenza con le Linee programmatiche di mandato, si reputa opportuno verificare la possibilità di individuare nuovi ed ulteriori progetti di telelavoro in conformità alle vigenti disposizioni.	2017-2018
D. Garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro.	AZIONE D1)	Verranno avviati appositi programmi in/formativi per i dipendenti su temi specifici.	2016-2018
E. Partecipazione a eventuali progetti statali, regionali, provinciali, comunitari – collaborazione con altri enti, associazioni, comitati, ecc.. consigliera di parità provinciale/regionale - adesione a progetti intercomunali o provinciali	AZIONE E1)	partecipazione a progetti e bandi al fine di realizzare varie attività e iniziative a favore delle pari opportunità, conciliazione vita lavoro, o altro.	2016-2018