

CONSORZIO PARCO ALTO MILANESE

TRA I COMUNI DI BUSTO ARSIZIO, LEGNANO E CASTELLANZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 11 Registro Deliberazioni

L'anno 2020, addì 17 del mese di novembre alle ore 17:40 nella sede consortile, "La Cascinetta" in via Olindo Guerrini 40 a Busto Arsizio, mediante videoconferenza, nel rispetto della normativa relativa alle misure di contenimento del Covi_19, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge sulle autonomie locali e dallo Statuto Consortile si è legalmente riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
1)	BIANCHI CARLO LUIGI	PRESIDENTE	SI
2)	ZAMPINI GUIDO MICHELE	CONSIGLIERE	SI
3)	MANGO RUGGERO	CONSIGLIERE	SI

Assume la funzione di Segretario la Dr.ssa Concetta Picone.

OGGETTO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2020-2022

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio Parco Alto Milanese

PREMESSO che l'art. 7 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, come modificato dalla legge 04.11.2010, n.183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro, improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), costituito ai sensi del novellato art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive; quali:

“...[omissis]...misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del D.Lgs. n. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità, di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

CONSIDERATO che, in base al comma 1 del citato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la direttiva n. 2/2019 datata 26/6/2019 della Presidenza del consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, nella quale vengono stabilite linee di indirizzo per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Pubbliche Amministrazioni attribuendogli un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

VISTA la determinazione n. 56 del 13/11/2020 con la quale, per le ragioni in essa riportate e che qui si intendono integralmente richiamate a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto, si è proceduto alla nomina del Comitato Unico di Garanzia del Consorzio Parco Alto Milanese per la durata di tre anni;

RITENUTO di dover procedere all'adozione del Piano delle azioni positive, che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, che veicoli la realizzazione di concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, al contempo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022, che si allega *sub A)* al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il Piano di cui trattasi è stato esaminato dal Comitato Unico di Garanzia in data 16.11.2020 come da verbale agli atti d'ufficio con esito positivo;

STABILITO altresì di trasmettere il piano medesimo alle OO.SS. maggiormente rappresentative e alle RSU, contestualmente alla richiesta di eventuale designazione di un componente del citato Comitato in loro rappresentanza, stabilendo che, nulla pervenendo entro il termine di 3 giorni dal ricevimento della relativa nota di trasmissione, il Cug si riterrà validamente costituito ai sensi della citata determinazione n. 56 del 13/11/2020 e la formulazione del Piano approvata con il presente atto si intenderà definitiva fatti salvi gli eventuali aggiornamenti annuali;

VISTI:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L.28 novembre 2005, n. 246”*;

- la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*;
- i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;
- lo Statuto del Consorzio Parco alto Milanese;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Busto Arsizio;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 21 settembre 2020 avente ad oggetto *“Proposta di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2020/2022 e di Bilancio di Previsione 2020/2022. I.E.”*;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

1. per le motivazioni di cui in premessa, di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, che si allega sub a) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il Piano di cui al punto precedente è stato esaminato e pienamente condiviso dal Comitato Unico di Garanzia costituito con determinazione n. 56 del 13/11/2020;

3. di trasmettere alle OO.SS e alle RSU, unitamente alla copia del presente atto e del relativo allegato, la richiesta di voler procedere all'individuazione di un componente in propria rappresentanza oltre che di trasmettere eventuali osservazioni in merito al piano di cui al punto 2 stabilendo che, nulla pervenendo in tal senso entro giorni 3 dal ricevimento della relativa comunicazione, il Comitato Unico di Garanzia si intenderà validamente costituito nella composizione di cui al punto 1 e la formulazione del Piano Triennale delle Azioni Positive approvata con il presente atto si intenderà definitiva salvi gli eventuali aggiornamenti annuali;
4. di promuovere attivamente le azioni contenute nel piano di cui al punto 2;
5. di stabilire che il CUG costituito come sopra indicato provvederà al monitoraggio periodico in merito alla realizzazione delle azioni indicate nel Piano;
6. di dare atto che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal Consorzio o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);
7. di inviare copia del presente atto alla consigliera di parità della provincia di Varese per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
8. di disporre la pubblicazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia, al fine di consentirne la massima pubblicità e trasparenza.

Con votazione unanime e favorevole espressa nei modi e tempi di legge

DELIBERA ALTRESI'

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs 267/2000 e ss.mm.ii. stante l'urgenza di provvedere ai relativi adempimenti.

ALLEGATO A)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il presente Piano deve rappresentare uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, che veicoli la realizzazione di concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, al contempo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

La struttura organizzativa attuale del Consorzio prevede due soli dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 1 istruttore Amministrativo e n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico oltre alle due figure del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario ricoperte, ai sensi dello statuto consortile, da dipendenti dei comuni consorziati. Risulta infine attualmente in servizio con incarico extra istituzionale ex art.53 D. Lgs 165/2001 una dipendente del Comune di Busto Arsizio cat. Istruttore amministrativo contabile, sino al 31.12.2020.

Mentre è stata attivata nel corso dell'anno 2020 la procedura finalizzata alla copertura del posto di istruttore amministrativo, che ad oggi risulta ancora vacante, le figure dell'istruttore direttivo tecnico, del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario risultano quindi attualmente occupate.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Uomini	1
Donne	3
Posti vacanti al 31.12.2019	1
Totale	4

Così suddivisi:

istruttore amministrativo cat. C1	vacante
istruttore direttivo tecnico cat. D1	uomo
Responsabile Affari Generali cat. D1	donna
Responsabile Economico Finanziario cat. D3	donna
Incarico a tempo dterminato ex art. 53 D. Lgs	donna

165/2001	
Totale uomini	1
Totale donne	3

Si dà atto, pertanto, che il Consorzio è caratterizzato da una forte presenza femminile, per questo motivo nella gestione del personale è necessario porre attenzione per l'attivazione di strumenti per le pari opportunità tra uomini e donne.

Il piano si articola pertanto nella proposizione dei seguenti obiettivi:

- PROMOZIONE, DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'
- TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
- CONTRASTO DEL DISAGIO LAVORATIVO

per il raggiungimento dei quali si possono individuare una serie di azioni positive di seguito schematizzate:

OBIETTIVO	AZIONI
A. PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'	<p>1. Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative le tematiche delle pari opportunità promosse nell'ambito dei tre comuni consorziati.</p> <p>2. Garantire, nelle procedure di reclutamento del personale, il rispetto delle disposizioni in materia di pari opportunità</p>
B. TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE VITA -LAVORO.	<p>1. Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione vita-lavoro per accrescere il benessere lavorativo</p>
C- CONTRASTO DEL DISAGIO LAVORATIVO	<p>1. Sensibilizzazione del personale dell'Ente sulle tematiche del mobbing, anche attraverso la partecipazione a webinar on line oltre che a</p>

	iniziative promosse dai comuni consorziati
--	--

Per poter dettagliare e concretizzare quanto proposto, si sintetizzano le seguenti sottoazioni:

OBIETTIVO A

A1) Formazione e aggiornamento dei componenti del CUG in relazione al ruolo e ai compiti del comitato e alle attività di competenza (ad esempio riguardanti la promozione della conciliazione vita- lavoro e della cultura di genere) sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo, quale valore per i lavoratori e presupposto indispensabile per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività svolta.

A2) Diffondere in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale attraverso e il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative le tematiche delle pari opportunità promosse dai comuni consorziati.

A3) Redazione dei bandi di concorso o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso.

OBIETTIVO B

B1) favorire, ove è possibile e anche attraverso una organizzazione flessibile della prestazione dell'attività lavorativa e dell'orario di servizio, la conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari, compatibilmente con gli istituti contrattualmente previsti e con le concrete necessità organizzative e di mantenimento della qualità dei servizi erogati dal Consorzio.

OBIETTIVO C)

C1) favorire la formazione del personale, anche attraverso la partecipazione a webinar on line oltre che a iniziative promosse dai comuni consorziati, in materia di disagio lavorativo.

Il presente Piano ha validità triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano viene pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio nell'apposita sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Carlo Luigi Bianchi

IL SEGRETARIO

Dr.ssa Concetta Picone

COMUNE DI BUSTO ARSIZIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ reg. pubbl.

Si certifica che, giusta relazione del Messo Comunale, la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il _____ per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Busto Arsizio , li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Trasmessa copia alla Sezione Provinciale di Varese del Comitato Regionale di Controllo il

giorno _____ con foglio n. _____

SEZIONE PROVINCIALE DI VARESE DEL COMITATO DI CONTROLLO DELLA REGIONE LOMBARDIA

La sezione Provinciale di Controllo, nella seduta del _____ al progr. N.

_____, ha esaminato senza rilievi la presente deliberazione.

(PUBBLICAZIONE)

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 21 e 24 del D.lg 82/2005 e s.m.i.