



Settore Organizzazione e Personale
Servizio Organizzazione e Sviluppo del Personale

Resp. Procedimento: Paola Stevanin
Resp. Istruttoria: Paola Stevanin

Spettabile
Collegio dei Revisori
Comune di Monza

Monza, 16 luglio 2012

Oggetto: relazione tecnico finanziaria, di cui all'art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all' ex art. 5, comma 3, C.C.N.L. Regioni-Autonomie Locali - Area personale dipendente del 01.04.1999 e all'ex art. 5, comma 3, C.C.N.L. pari comparto - Area dirigenza del 23.12.1999, in materia di Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014

In data 11 luglio 2012, per il personale non dirigente, e in data 25 luglio 2012 per il personale dirigente, le rispettive delegazioni di Parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto ai rispettivi tavoli di trattativa, le preintese in merito alla condivisione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014, che si trasmettono in allegato (Allegati 1 e 2).

Tali preintese sono state sottoscritte ai sensi:

- dell'art. 4, comma 2, lett. g), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, Comparto Regioni - Autonomie Locali (nel seguito, per brevità, C.C.N.L.) del personale dipendente del 1 aprile 1999, e dell'art. 4, comma 1, lettera c) del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 - area dirigenza che prevedono tra le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata le "pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per la finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125";
- dell'art. 19 del C.C.N.L. del personale dipendente del 14 settembre 2000 e dell'art. 9 del C.C.N.L. dell'area dirigenza del 23 dicembre 1999, che prevedono che al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 (oggi confluita nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93 (oggi confluito nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici/donne dirigenti.

L'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", approvato con Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che le pubbliche amministrazioni "predispongono piani 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".

Tale documento costituisce un presupposto d'innovazione ed efficacia della politica di "uguaglianza delle opportunità", rappresentando esso stesso l'elemento fondante per la trattazione sistematica delle principali dimensioni che compongono le pari opportunità (genere, disabilità, razza ed etnia, gruppo sociale) e per la definizione delle politiche d'intervento nell'organizzazione di riferimento.



Con deliberazione n. 184 del 27 marzo 2012, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha approvato, in via preliminare, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014, predisposto dal Settore Organizzazione e Personale, ai fini dell'inoltro:

- alle delegazioni trattanti di Parte sindacale del personale non dirigente e dell'area dirigenza, ai sensi delle sopra richiamati articoli dei rispetti C.C.N.L.;
- al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (nel seguito, per brevità, C.U.G.), istituito ai sensi dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, e alla Consigliera di parità provinciale, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Si evidenzia che:

- con propria nota del 19 aprile 2012, prot. gen. n. 51045, la Consigliera di parità provinciale ha comunicato di aver visionato il suddetto Piano delle Azioni Positive 2012-2014 del Comune di Monza, esprimendo, in proposito, il proprio parere favorevole;
- con nota del 6 giugno 2012 il Presidente del C.U.G. ha trasmesso al Dirigente del Settore Organizzazione e Personale le proprie osservazioni in merito al Piano delle Azioni Positive 2012-2014, che è stato oggetto di apposita analisi e discussione in sede di riunione del C.U.G. del 30 maggio 2012;
- con nota del 3 luglio 2012 il Dirigente del Settore Organizzazione e Personale ha comunicato al presidente del C.U.G. la piena condivisione delle suddette osservazioni, concordando, pertanto, nel modificare, coerentemente a tali indicazioni, l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4 - Azione 4.3 e l'Obiettivo 5 - Azione 5.1 del Piano delle Azioni Positive 2012-2014.

Con le preintese di cui agli allegati 1 e 2 le delegazioni di Parte pubblica e sindacale del personale dipendente e dell'area dirigenza hanno condiviso il Piano delle Azioni Positive 2012 e 2014 approvato, in via preliminare, con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 27 marzo 2012 e integrato coerentemente alle osservazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia, con propria nota del 6 giugno 2012.

Si rileva che le Azioni Positive che il Comune di Monza si propone di realizzare nell'ambito del Piano Triennale 2012-2014 afferiscono alle seguenti macro aree prioritarie di intervento, finalizzate alla rimozione dei principali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne:

1. Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, monitorando e valutando i risultati delle azioni positive attuate;
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie e discriminazioni;
3. Promuovere attività formative e informative rivolte al personale in materia di pari opportunità e, in particolare, in materia di prevenzione delle discriminazioni e molestie in ambiente di lavoro (ivi compreso il mobbing), e in materia di azioni anti-mobbing";;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, finalizzate ad agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e



privata, anche mediante la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne;

5. Realizzare studi di sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance.

Per la realizzazione delle suddette azioni positive si rendono necessarie le seguenti risorse economiche:

ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	TOTALE
€ 12.000,00	€ 52.000,00	€ 52.000,00	€ 116.000,00

Tali importi trovano la relativa copertura negli appositi stanziamenti di Bilancio anni 2012 e 2013 e 2014, ove sono imputati al capitolo 1230 "spese di attuazione piano azioni positive".

A disposizione per eventuali richieste di chiarimenti e informazioni, si porgono i più cordiali saluti.

LA DIRIGENTE DEL SETTORE
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

Dott.ssa Annamaria Iotti