



Comune di Monza Protocollo Generale
06/09/2012
0098272
01.06.15

PROTOCOLLO D'INTESA

Oggetto: condivisione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014, ai sensi del C.C.N.L. Regioni-Autonomie Locali del 23 dicembre 1999 - area dirigenza, art. 4, comma 1, lettera c)

Monza, 9 agosto 2012

Premesso che:

- l'art. 3 della Carta Costituzionale sancisce il diritto delle persone all'eguaglianza, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, e impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;
- in relazione alla normativa nazionale in materia di pari opportunità tutte le Amministrazioni Pubbliche sono tenute alla predisposizione e adozione di Piani di Azioni Positive per la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro;

Richiamati a tal proposito:

- l'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";
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare l'art. 1, comma 1, lettera c), l'art. 7 e l'art. 57, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183;

Condiviso che il Piano Triennale delle Azioni Positive 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;

Richiamati:

- l'art. 4, comma 1, lett. c), del C.C.N.L. Comparto Regioni-Autonomie Locali dell'area dirigenza del 23 dicembre 1999 che ricomprende tra le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata le "pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9";
- l'art. 9 del C.C.N.L. dell'area dirigenza del 23 dicembre 1999 che prevede 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;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 27 marzo 2012, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014, predisposto dal Settore Organizzazione e Personale, ai fini dell'inoltro, tra l'altro:

- alla delegazione trattante di Parte sindacale area dirigenza, ai sensi dei sopra richiamati articoli dei 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, CUG), istituito ai sensi dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, e alla Consiglieria di parità provinciale, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198;

Dato atto che il suddetto Piano è stato trasmesso:

- in data 3 aprile 2012, prot. gen. n. 40089, alla Consiglieria di parità provinciale, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- in data 6 aprile 2012, prot. gen. n. 40093 del 6 aprile 2012, al CUG;
- in data 3 aprile 2012 alla delegazione di Parte sindacale area dirigenza;

Preso atto che:

- con propria nota del 19 aprile 2012, prot. gen. n. 51045, la Consiglieria di parità provinciale ha comunicato di aver visionato il 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 CUG 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 CUG del 30 maggio 2012;
- con nota del 3 luglio 2012 il Dirigente del Settore Organizzazione e Personale ha comunicato al presidente del CUG la piena condivisione delle suddette osservazioni, concordando, pertanto, nel modificare l'Obiettivo 3, l'Obiettivo 4 - Azione 4.3 e l'Obiettivo 5 - Azione 5.1 del Piano delle Azioni Positive 2012-2014, rispetto ai quali si intende proporre alla Giunta



Comunale, in sede di adozione definitiva del Piano, le seguenti riformulazioni:

Obiettivo 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”;*

Obiettivo 4 - Azione 4.3: *“Analisi giuridico-amministrativa e realizzazione di uno studio di fattibilità finalizzati (nell’ambito di durata del presente PAP) all’attivazione di convenzioni e/o all’acquisto di vouchers di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi time-saving, con particolare riferimento a servizi di family care, a servizi di trasporto pubblico e a servizi di parcheggio;*

Obiettivo 5 - Azione 5.1: *“Realizzazione di uno studio finalizzato all’inserimento nel Piano della Performance di obiettivi (e relativi indicatori) di promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della valorizzazione del capitale umano, coerentemente alle previsioni del vigente art. 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.”*

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 417 del 17 luglio 2012 con la quale sono stati individuati i componenti della delegazione trattante di Parte pubblica per l’area dirigenza con competenza sulla trattativa degli istituti demandati alla contrattazione decentrata;

Considerato che in data 25 luglio 2012, prot. gen. n. 87001 del 26 luglio 2012, è stata sottoscritta, tra le delegazioni di Parte pubblica e sindacale, la Preintesa pari oggetto del presente Accordo;

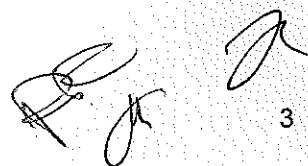
Dato atto che, in data 31 luglio 2012, ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell’ ex art. 5, comma 3, C.C.N.L. Regioni-Autonomie Locali - Area dirigenza del 23.12.1999, la predetta preintesa e relativa relazione tecnico-finanziaria è stata illustrata e sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Monza, il quale non ha effettuato rilievi, come attestato dal verbale “Coll. Rev. 18-2012, agli atti del Settore Bilancio, Programmazione Economica e Tributi;

Vista, infine, la deliberazione di Giunta Comunale n. 457 del 2 agosto 2012 che autorizza la delegazione di Parte Pubblica per l’area dirigenza alla sottoscrizione definitiva del presente Accordo e all’attuazione dello stesso;

Tutto ciò premesso, le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale

CONCORDANO

1. che le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;



3

2. sui contenuti del Piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014, allegato e parte integrante del presente protocollo di intesa, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 27 marzo 2012 e modificato sulla base delle osservazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con propria nota del 6 giugno 2012.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

FP CGIL

CISL FPS

UIL FPL

CSA

- 5 SET. 2012



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente
della delegazione trattante
Dott. Mario Spoto
Segretario Generale

Il Membro effettivo
della delegazione trattante

Dott.ssa Annamaria Iotti

IL DIRIGENTE DEL SETTORE CULTURA E
Organizzazione e personale

(Laura Brambilla)



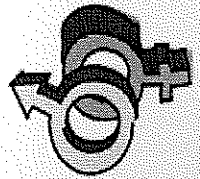
Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

Documento programmatico delle pari opportunità del Comune di Monza

A cura
dell'Ufficio Formazione del Settore Organizzazione e Personale

9 Luglio 2012



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Costituzione Italiana, art. 3

PRINCIPI E FONTI NORMATIVE

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sviluppato da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. In tale ottica le azioni positive sono complementari alla legislazione sulla parità e consentono di costruire condizioni di pari opportunità esigibili nella vita di tutti i giorni.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L.28 novembre 2005, n. 246", disciplinando disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, delle pari



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



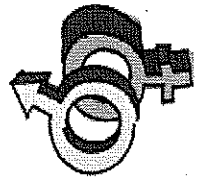
Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

opportunità nei rapporti economici, civili e politici, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", nonché del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Nel quadro normativo richiamato, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità anche attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, attribuisce alle pubbliche amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e attuazione del principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. La medesima Direttiva indica, in particolare, le seguenti linee di azioni da seguire per attuare le pari opportunità e definisce gli interventi per individuare le eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- adozione dei Piani triennali di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. L'obiettivo perseguito, in particolare, deve essere la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3;



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

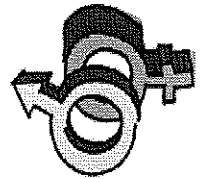


Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

- sviluppo di un'organizzazione del lavoro che favorisca la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, attraverso, a titolo esemplificativo, il lavoro flessibile, il telelavoro, il reinserimento del personale assente per periodi lunghi (come la maternità);
- promozione di politiche di reclutamento e gestione del personale che eliminino i fattori che ostacolano le pari opportunità;
- attivazione di organismi di garanzia delle Pari Opportunità;
- realizzazione di attività formative e diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In esecuzione delle disposizioni di cui all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato al lavoro), coerentemente con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", è stato istituito e nominato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 19 aprile 2011, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (c.d. C.U.G.), organismo che sostituisce, unificando le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. La normativa ha così introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua.

Ad ulteriore sostegno di tale visione sistemica, la delibera n. 22/2011 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche fornisce indicazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità, ambito espressamente



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sancendo la necessità di favorire la promozione delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative e introducendo, a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione, la verifica dei risultati di promozione delle pari opportunità e la rilevazione dei livelli di benessere organizzativo, nonché l'attività di sensibilizzazione del personale su vari temi e in particolare sulle politiche di conciliazione dei tempi casa-lavoro.

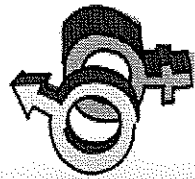
DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Monza, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ha elaborato il presente Piano delle Azioni Positive 2012-2014, che avrà durata triennale (agosto 2012/luglio 2015), in continuità temporale con quello precedente per gli anni 2009-2011, e che si pone come strumento programmatico per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità all'interno della nostra organizzazione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poter procedere periodicamente, ove se ne rilevi l'opportunità, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

Il Piano delle Azioni Positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come determinante fattore di miglioramento dell'organizzazione in quanto prevede importanti politiche di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il Piano, infatti, svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella

SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it





Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

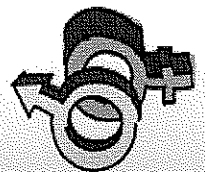
gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

La diffusione del Piano delle Azioni Positive 2012-2014 e dei risultati raggiunti sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo sezione intranet dedicata, house-organ, e-mailing mirato).

ATTORI

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel Piano delle Azioni Positive sono affidati all'Ufficio Formazione del Settore Organizzazione e Personale, che si avvale della collaborazione del C.U.G. per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di fiducia per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di vari servizi comunali per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi.

Al fine di promuovere un modello sinergico d'intervento interdisciplinare ed interistituzionale, che privilegi la metodologia della progettazione territoriale partecipata e condivisa, l'Ufficio Formazione si avvarrà anche della collaborazione delle Consigliere di parità provinciale e regionale e della Direzione Pari Opportunità della Provincia di Monza e della Brianza.



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

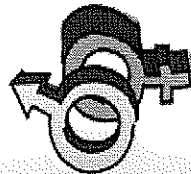


Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Gli obiettivi del presente Piano delle Azioni Positive sono i seguenti:

- **Obiettivo 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.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie e discriminazioni.
- **Obiettivo 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.
- **Obiettivo 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.
- **Obiettivo 5.** Realizzare studi di sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance.



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

CONTESTO ORGANIZZATIVO

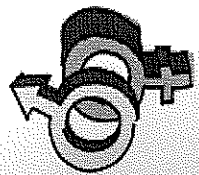
La macrostruttura dell'Ente, alla data del 1° marzo 2012, è costituita da 18 Settori, la Direzione Generale, la Segreteria Generale e il Gabinetto del Sindaco.

Nel dettaglio, le Direzioni di Settore di supporto, costituite per assicurare la gestione di tutte le funzioni trasversali necessarie al corretto funzionamento dell'Ente, sono le seguenti:

- Comunicazione, Turismo, Spettacolo, Pari opportunità, Politiche giovanili, Sistemi Informativi (parte relativa ai Sistemi Informativi e alla Comunicazione)
- Organizzazione e Personale
- Bilancio, Programmazione Economica e Tributi
- Patrimonio e Logistica
- Legale, Appalti e Enti partecipati

Le Direzioni di Settore preposte all'erogazione di servizi a domanda individuale e per il territorio sono:

- Servizi sociali
- Educazione
- Cultura e Attività Sportive
- Edilizia
- Sviluppo economico
- Sportello del cittadino
- Parco e Villa Reale
- Pianificazione territoriale
- Polizia Locale e Protezione civile
- Strade, Viabilità, Infrastrutture e Project financing



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
parioportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

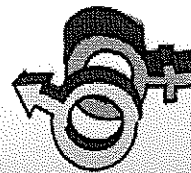
- Ambiente, Qualità e Riqualificazione Urbana
- Progettazione e realizzazione
- Comunicazione, Turismo, Spettacolo, Pari opportunità, Politiche giovanili, Sistemi Informativi (parte relativa a Turismo, Spettacolo, Pari opportunità, Politiche giovanili)

L'organico dell'Ente, alla data del 1° marzo 2012, è così costituito:

	F	%F	M	%M	TOTALE
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	4	36%	7	64%	11
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	0	0%	4	100%	4
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	665	69%	295	31%	960
PERSONALE NON DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	59	95%	3	5%	62
TOTALE	728	70%	309	30%	1.037

Composizione per genere e per Settore dell'organico a tempo indeterminato e determinato:

DIREZIONE	F	F%	M	M%	TOTALE
DIREZIONE GENERALE	4	80%	1	20%	5
SEGRETERIA GENERALE	32	74%	11	26%	43
GABINETTO DEL SINDACO	6	67%	3	33%	9
SETTORE COMUNICAZIONE, TURISMO, SPETTACOLO, PARI OPPORTUNITA', POLITICHE GIOVANILI E SISTEMI INFORMATIVI	18	58%	13	42%	31
AMBITO DI COORDINAMENTO LAVORI PUBBLICI	2	50%	2	50%	4
SETTORE AMBIENTE, QUALITÀ E RIQUALIFICAZIONE URBANA	14	45%	17	55%	31

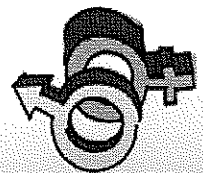


SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

DIREZIONE	F	F%	M	M%	TOTALE
SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E TRIBUTI	55	68%	26	32%	81
SETTORE CULTURA E ATTIVITÀ SPORTIVE	33	62%	20	38%	53
SETTORE EDILIZIA	6	43%	8	57%	14
SETTORE EDUCAZIONE	48	91%	5	9%	53
SETTORE LEGALE, APPALTI E ENTI PARTECIPATI	17	85%	3	15%	20
SETTORE MANUTENZIONE EDILIZIA	6	26%	17	74%	23
SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE	51	81%	12	19%	63
SETTORE PARCO E VILLA REALE	4	24%	13	76%	17
SETTORE PATRIMONIO E LOGISTICA	14	54%	12	46%	26
SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	9	82%	2	18%	11
SETTORE POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	56	36%	98	64%	154
SETTORE PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE	8	62%	5	38%	13
SETTORE SERVIZI SOCIALI	295	95%	14	5%	309
SETTORE SPORTELLO DEL CITTADINO	37	80%	9	20%	46
SETTORE STRADE, VIABILITÀ, INFRASTRUTTURE E PROJECT FINANCING	3	16%	16	84%	19
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO	10	83%	2	17%	12
TOTALE ORGANICO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	728	70%	309	30%	1037



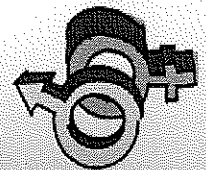
SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

Composizione per genere e categoria d'inquadramento dell'organico non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato:

	CAT	F	%F	M	%M	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	62	65%	34	35%	96
	B3	146	70%	62	30%	208
	C	283	70%	120	30%	403
	D1	112	68%	52	32%	164
	D3	62	70%	27	30%	89
TOTALE TEMPO INDETERMINATO		665	69%	295	31%	960
TEMPO DETERMINATO	B1	2	100%		0%	2
	B3	6	86%	1	14%	7
	C	43	96%	2	4%	45
	D1	8	100%		0%	8
	D3			0%	0%	
TOTALE TEMPO DETERMINATO		59	95%	3	5%	62
TOTALE COMPLESSIVO		724	71%	298	29%	1.022



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

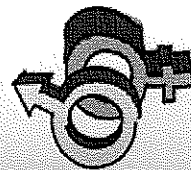
Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigente a tempo indeterminato:

		REGIME_ORARIO				TOTALE	
		F	%F	M	%M		
B	FULL TIME	164	65%	87	35%	251	
	PART TIME	44	83%	9	17%	53	
B Totale		208	68%	96	32%	304	
C	FULL TIME	216	64%	120	36%	336	
	PART TIME	67	100%		0%	67	
C Totale		283	70%	120	30%	403	
D	FULL TIME	149	66%	77	34%	226	
	PART TIME	25	93%	2	7%	27	
D Totale		174	69%	79	31%	253	
TOTALE		665	69%	295	31%	960	

Composizione per genere dell'organico dirazionale e direttivo a tempo indeterminato:

RUOLO	F	%F	M	%M	TOTALE
DIRIGENTI	4	36%	7	64%	11
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	23	61%	15	39%	38
ALTE PROFESSIONALITA'	6	75%	2	25%	8
RESPONSABILI D'UFFICIO	58	64%	32	36%	90
TOTALE ORGANICO DIREZIONALE E DIRETTIVO	91	62%	56	38%	147



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

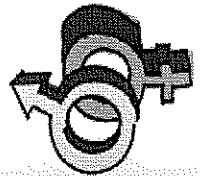
OBBIETTIVO 1

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

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'organizzazione rispetto alle pari opportunità. L'elaborazione statistica dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'organizzazione. L'assunzione dell'ottica di genere nella rilevazione e nella lettura dei dati relativi alla cultura ed ai processi organizzativi, richiede che siano individuati gli indicatori *gender-sensitive* con l'obiettivo di evidenziare i fattori discriminatori che influiscono sulla qualità del lavoro, del prodotto, del servizio, della vita professionale e personale di donne e uomini.

Anche in un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati, il monitoraggio e la valutazione dei risultati, saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore, e l'analisi delle buone prassi innovative adottate.



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO DI REALIZZAZIONE
1-1	Compilazione biennale del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006.	<ul style="list-style-type: none">▪ Ufficio Formazione▪ Ufficio Organizzazione	<ul style="list-style-type: none">▪ Consigliera Regionale di Parità▪ OO.SS.▪ C.U.G.	Nessuna spesa	Biennale
1-2	Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) per la realizzazione delle indagini di cui all'art. 14, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	<ul style="list-style-type: none">▪ O.I.V.▪ Ufficio Organizzazione▪ Servizio Sistemi Informativi▪ Ufficio Statistica e Studi▪ Ufficio Formazione	Commissione di cui all'art. 13 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	Nessuna spesa	Annuale
1-3	Compilazione della relazione annuale prevista dall'art. 4 della Direttiva 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica.	<ul style="list-style-type: none">▪ Ufficio Formazione▪ C.U.G.▪ Ufficio Statistica e Studi▪ Servizio Sistemi informativi	<ul style="list-style-type: none">▪ Dipartimento della Funzione Pubblica▪ Dipartimento per le pari opportunità	Nessuna spesa	Entro il 20 febbraio di ogni anno



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO DI REALIZZAZIONE
1-4	Supporto al C.U.G. per la trasmissione dei dati necessari all'elaborazione, da parte del Comitato, della relazione annuale di cui all'art. 3.3 della Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio Formazione ▪ Ufficio Statistica e Studi ▪ Ufficio Organizzazione ▪ Servizio Sistemi informativi 	C.U.G.	Nessuna spesa	Entro il 30 marzo di ogni anno
1-5	Somministrazione al personale e analisi di questionari d'indagine mirati all'approfondimento di specifici temi in materia di conciliazione/benessere organizzativo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio Formazione ▪ Ufficio Organizzazione ▪ Ufficio Statistica e Studi ▪ Servizio Sistemi informativi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio Formazione ▪ C.U.G. 	Nessuna spesa	Almeno triennale
1-6	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio Formazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ C.U.G. ▪ OO.SS. 	Nessuna spesa	Annuale

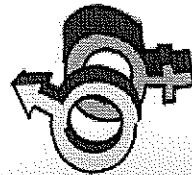


Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

OBIETTIVO 2

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie e discriminazioni

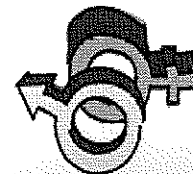
In un'ottica di sviluppo e ampliamento del vigente "Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone vittime di molestia sessuale", al fine di estendere le azioni di tutela al più generale benessere del dipendente, si prevede l'ampliamento dell'ambito d'intervento dalle molestie sessuali alle molestie morali e psicologiche (mobbing) e alle discriminazioni che insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la personalità morale, l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro. L'obiettivo intende, in particolare, salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
partopportunita@comune.monza.it

Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO DI REALIZZAZIONE
2-1	Elaborazione, adozione e diffusione del nuovo Codice di condotta contro le molestie sessuali, il mobbing e le discriminazioni.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ufficio Formazione ▪ C.U.G. 	Tutti/e i/le dipendenti	Nessuna spesa	2012
2-2	Affidamento incarico nuova Consigliera di Fiducia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministrazione Comunale ▪ Direzione del Personale ▪ C.U.G. 	Tutti/e i/le dipendenti	Da bilancio	2012
2-3	Attivazione di un'equipe interna di esperti per il supporto alle direzioni nella gestione del personale in situazione di disagio/fragilità.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione del Personale ▪ Direzione Servizi Sociali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigenti 	Nessuna spesa	2013/2014





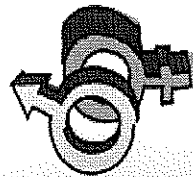
Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

OBIETTIVO 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.

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità, emanato con Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In tal senso s'intende promuovere la formazione sui predetti temi e l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere.

I responsabili devono favorire la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione organizzati dall'Ente, anche attraverso l'attuazione o il sollecito d'interventi organizzativi che rimuovano eventuali ostacoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare del dipendente, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per quei/quelle dipendenti in condizione di disabilità, evitando in tal modo ogni possibile forma di discriminazione.

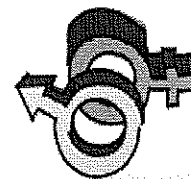


SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
3-1	Diffusione d'informazioni strutturate sulle azioni positive promosse dall'Amministrazione Comunale, sulle attività del C.U.G. e sui principali eventi territoriali in materia di pari opportunità e cultura di genere.	<ul style="list-style-type: none">• Ufficio Formazione• Ufficio Politiche giovanili• Altri servizi comunali	Tutti/e i/le dipendenti	Nessuna spesa	2013
3-2	Realizzazione e stampa di un opuscolo di guida ai servizi interni sulle pari opportunità.	Ufficio Formazione	Tutti/e i/le dipendenti	Nessuna spesa	2013
3-3	Raccolta di dati e analisi per genere sulla partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione, al fine di rilevare eventuali ostacoli che influiscono sull'uniformità di accesso alla formazione.	<ul style="list-style-type: none">• Ufficio Formazione• Ufficio Organizzazione		Nessuna spesa	Annuale



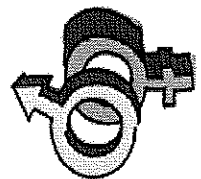
SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

19



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
3-4	Percorso di approfondimento della normativa e delle best practices in materia di pari opportunità e di prevenzione delle molestie sessuali, delle discriminazioni per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.	Ufficio formazione	Componenti del Comitato Unico di Garanzia	Da bilancio	2012



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

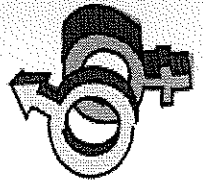
OBIETTIVO 4

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, finalizzate ad agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare anche mediante la diffusione di una cultura di condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne

Il tema della conciliazione e della flessibilità degli orari a vantaggio delle persone che lavorano, è indubbiamente uno degli aspetti centrali della politica promossa dall'Unione Europa negli ultimi anni.

Il Comune intende promuovere iniziative che possano contribuire sia a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici, sia all'innalzamento del benessere organizzativo, con ricadute concrete sulla prestazione lavorativa. Si vuole stimolare, innanzitutto, consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi, quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone, prevedendo il ricorso anche a forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei/delle dipendenti o dei loro familiari.

L'obiettivo, pertanto, promuove azioni volte a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso un'analisi che prenda in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando, per quanto possibile, le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

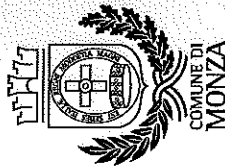


SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

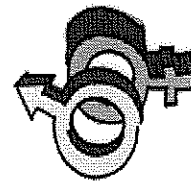
COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
4-1	Raccolta dati e studio di fattibilità per l'attivazione del telelavoro a favore di soggetti in particolari condizioni di necessità.	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Formazione • Ufficio Organizzazione • Servizio Sistemi Informativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione del Personale • C.U.G. 	Nessuna spesa	2013
4-2	"Una vacanza un po' speciale!" - Voucher di conciliazione: accesso cofinanziato ad attività educative e ricreative a favore dei/delle figli/e dei/delle dipendenti in età scolare, durante le vacanze scolastiche.	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Formazione • Servizio Educazione 	Dipendenti con figli/e in età scolare	Da bilancio	Nei periodi di chiusura delle scuole
4-3	Analisi giuridico-amministrativa e realizzazione di uno studio di fattibilità finalizzati (nell'ambito di durata del	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Formazione • Servizi sociali 	Tutti/e i/le dipendenti	Da bilancio	Annuale





Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
	presente PAP) all'attivazione di convenzioni e/o all'acquisto di vouchers di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi time-saving, con particolare riferimento a servizi di family-care, a servizi di trasporto pubblico e a servizi di parcheggio;				
4-4	Attivazione sperimentale servizio spazio ricreativo/gioco/doposcuola per i/le figli/e dei/delle dipendenti nella fascia 11/14 anni in orario 14-16 presso un Centro giovani del Comune di Monza.	<ul style="list-style-type: none">• Ufficio Formazione• Ufficio Politiche Giovanili	Dipendenti con figli/e in età 11/14 anni	Da bilancio	2013
4-5	"Al lavoro tranquilla" -	<ul style="list-style-type: none">• Ufficio Formazione	Dipendenti mamme con figli/e in età	Da bilancio	Annuale

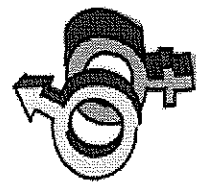


SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
partoportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

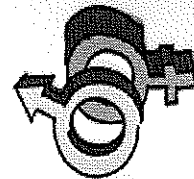
COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
	Voucher di conciliazione: accesso cofinanziato a servizi di assistenza bambini in fascia 0-1 anni finalizzato al rientro della madre al lavoro.	<ul style="list-style-type: none">Asili Nido Pubblici e Privati - Servizio Tagesmutter	0/1 anni		
4-6	Iniziative per l'infanzia: Coloranido - Bibliomido. Laboratori per bambini da 2 a 4 anni, mono-settimanali, in orario 16-18, organizzati presso vari Asili Nido Comunali.	<ul style="list-style-type: none">Servizi Educativi e interventi per la FamigliaUfficio Formazione	Dipendenti con figli/e e nipoti in fascia 2-4 anni	Da bilancio	Annuale
4-7	Attivazione sperimentale dei seguenti servizi di Family Care nel territorio del Comune di Monza eseguiti da un volontario di servizio civile: <ul style="list-style-type: none">Disbrigo pratiche familiari	<ul style="list-style-type: none">Ufficio Formazione	Dipendenti a tempo pieno	Da bilancio (costo trasporto)	2012



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it

Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
4 -8	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnamento familiari anziani per visite/ terapie Predisposizione di un locale- spogliatoio con armadietti presso il Palazzo Comunale di P.zza Trento e Trieste	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Formazione • Uffici tecnici 	Personale che presta servizio in divisa	Da bilancio	2013
4 -9	Predisposizione di un locale- ristoro presso il Palazzo Comunale di P.zza Trento e Trieste dotato di distributori automatici di bevande e vivande e di un forno a micro- onde	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Servizi generali • Uffici tecnici • Ufficio Formazione 	Tutti/e i/le dipendenti	Da bilancio	2012
4-10	Predisposizione opuscolo informativo "Insieme a papà", strumento di sensibilizzazione dei dipendenti uomini e dei partner delle dipendenti donne sugli strumenti per la	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Formazione • Ufficio Amministrazione del personale 	Dipendenti papà e papà dei/delle figli/e delle dipendenti donne	Nessuna spesa	2013



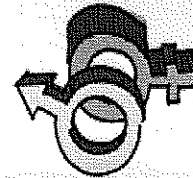
Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	ATTORI	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
	valorizzazione della condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale				

OBIETTIVO 5

Promuovere studi di sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8), contemplino il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In tale logica l'Amministrazione Comunale intende sviluppare, in collaborazione con l'O.I.V. del Comune di Monza, uno studio finalizzato all'inserimento nel Piano della Performance di obiettivi e indicatori collegati alla promozione delle pari opportunità.

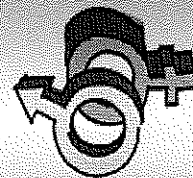


SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it



Piano delle Azioni Positive 2012 - 2014

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO di REALIZZAZIONE
5-1	Realizzazione di uno studio finalizzato all'inserimento nel Piano della Performance di obiettivi (e relativi indicatori) di promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della valorizzazione del capitale umano, coerentemente alle previsioni del vigente art. 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	<ul style="list-style-type: none">• Ufficio Formazione• Organismo Indipendente di Valutazione• Comitato Unico di Garanzia		Nessuna spesa	2013



SETTORE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE
Ufficio Formazione
pariopportunita@comune.monza.it