

PARCO NORD MILANO
codice 107009

Sede Legale e Amministrativa: 20099 Sesto San Giovanni - via Clerici, 150
tel. 02/24.10.161

Delib. N° 19/14	Data 24 giugno 2014
--------------------	------------------------

**Oggetto: Approvazione Piano triennale Azioni
Positive periodo 2014-2016.**

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE

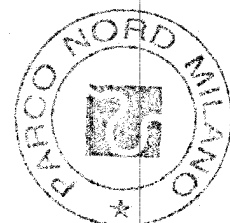
L'anno duemilaquattordici, addì 24 del mese di giugno, sono intervenuti i Signori:

N° prog.	COGNOME E NOME	Qualifica	Presenze
1	Manni Giuseppe	Presidente	presente
2	Angiuoni Pierluigi	Consigliere	presente
3	Zuccolin Rita	Consigliere	presente
4	Guastafierro Vincenzo	Consigliere	assente
5	Tagliabue Stefano	Consigliere	assente

Assiste con funzioni di Segretario il dott. Riccardo Gini.

Presiede Giuseppe Manni.

OMISSIS



Approvazione Piano triennale Azioni Positive periodo 2014-2016

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

Premesso che

il D.Lg. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede, all’art. 48, che siano predisposti piani di azioni positive di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

con determinazione del Direttore n. 114 del 31/5/2014 è stato nominato il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - il quale, tra l’altro, esercita compiti propositivi rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive.

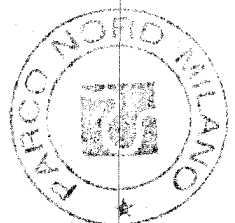
Il CUG ha predisposto una proposta di piano di azioni positive per il triennio 2014/2016 di cui si è tenuto conto ai fini della stesura del presente piano.

- visto il D.Lgs. n. 196/2000.
- visti i pareri resi ai sensi dell’art. 49 co. 1 e dell’art. 147bis del D.Lgs. n. 267/2000 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”,

con votazione unanime espressa nelle forme di legge.

DELIBERA

1. Di approvare il piano triennale di azioni positive per il periodo 2014/2016, allegato alla presente delibera quale parte integrante e sostanziale.
2. Di trasmettere il Piano all’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano
3. Di dare atto che il presente Piano di durata triennale, verrà pubblicato all’albo pretorio on-line dell’ente. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



PIANO DI AZIONI POSITIVE ER LA REALIZZAZIONE DELLE PARITA' DONNA-UOMO NEL LAVORO

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

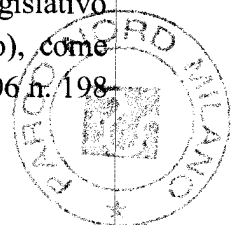
Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2014-2016 tiene conto dei suggerimenti proposti dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG – istituito con determinazione n. 114 del 31/5/2014 e al quale sono esplicitamente assegnati dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito dei seguenti obiettivi:

- a) Assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 e del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198



come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Contesto dell'ente - analisi dei dati del personale

Al 1° gennaio 2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

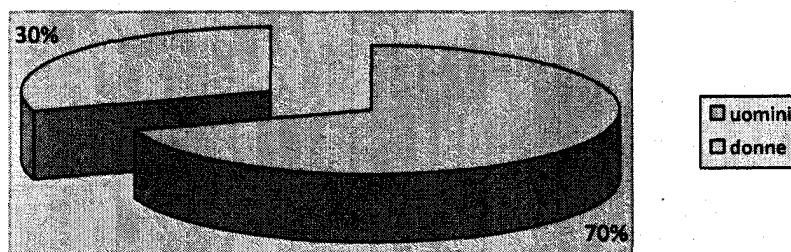
DIPENDENTI N. 41

DONNE N. 12

UOMINI N. 28

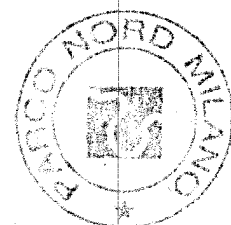
	numero	uomini	donne
Dirigenti	1	1	
Posizioni organizzative Categoria D	5	4	1
Dipendenti dalla categoria B alla D con mansioni impiegatizie	23	13	10
Dipendenti categoria B con mansioni operaie e cat A	11	10	1
	41	28	12

Grafico di tutto il personale

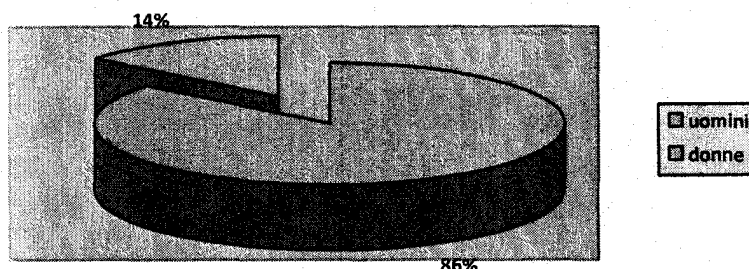


Dallo schema esposto si evince che, a parte le figure che ricoprono posizioni di responsabilità, il personale maschile, in numero prevalente rispetto a quello femminile, è per lo più addetto alla progettazione, gestione e manutenzione del parco, ed una buona parte di questo ha mansioni prettamente di operaio (categorie A e B).

Le posizioni di responsabilità sono quasi tutte ricoperte da uomini.



Posizioni di responsabilità



SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	8	1	9
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	5	4	9
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	1	1	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	9	3	12
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	4	1	5
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	-	-	
<i>Posti di ruolo a part-time</i>	1	-	1

Il Parco Nord Milano consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individua il seguente Piano Azioni positive che avrà durata triennale, e che si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.



Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Parco Nord Milano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità;
- **Obiettivo 2. :** Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento;
- **Obiettivo 3:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare;
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Obiettivo 5:** Promuovere e migliorare le forme di comunicazione e di benessere all'interno dell'ente.

Obiettivo 1: Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità.

Rispettare il Regolamento per il funzionamento del CUG. Pubblicare e diffondere le iniziative del CUG (a titolo esemplificativo: aggiornare costantemente il link sul sito web dell'ente per eventuali informare i dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG, inviare mediante posta elettronica le informative).

Obiettivo 2. : Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento

Realizzare una indagine sul clima e sul benessere rivolta a tutti i dipendenti dell'ente. Coinvolgere il CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento di eventuali criticità. Individuare azioni di miglioramento volte a superare le criticità emerse.

Obiettivo 3: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

Favorire forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, anche di tipo temporaneo, per richieste motivate da particolari esigenze familiari. Sperimentazione telelavoro con Studio di fattibilità ed



eventuale sperimentazione, previa adozione di apposito Regolamento, per particolari posizioni di lavoro.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Programmare percorsi formativi specifici rivolti ai dipendenti, senza distinzione di genere.

Promuovere l'affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita. Proporre particolari percorsi formativi finalizzati al reinserimento lavorativo di personale assente per lungo tempo a vario titolo, sia attraverso l'affiancamento dei colleghi che mediante apposite iniziative formative.

Obiettivo 5: Promuovere e migliorare le forme di comunicazione e di benessere all'interno dell'ente.

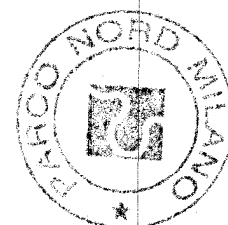
Promuovere momenti di comunicazione e scambio di informazioni sulle attività dei servizi dell'Ente. Promuovere momenti di aggregazione tra i dipendenti anche a carattere culturale e di benessere fisico anche attraverso stipula di convenzioni di carattere culturale, sportiva e per servizi vari sia di carattere familiare che sanitario.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente.

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





Parco Nord Milano

PARCO NORD MILANO



Codice Amministrazione: co_pami

Prot. Generale n: 0003159 A

Data: 23/05/2014 Ora: 12:29

Classificazione: J - 1 - 0 fasc: 2/2014

PROPOSTE CUG PER LA PREDISPOSIZIONE

"PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL PARCO NORD MILANO"

Di seguito si elencano le proposte approvate dal CUG nella seduta del 21 maggio 2014:

Primo punto: promozione delle pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il benessere organizzativo, per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Creazione di postazioni salvavita di "cardioprotezione" a disposizione dei dipendenti e dei fruitori del Parco; tale progetto è già funzionante in diversi Enti Italiani (ed in Europa), ad esempio al Parco di Monza; è previsto un corso di formazione per i dipendenti per l'utilizzo dell'apparecchiatura di defibrillazione.

Promuovere e realizzare un progetto "Parco Nord Area **CARDIO**protetta" che consiste nel posizionamento sull'area del parco (es. Cascina Centro Parco) di defibrillatori semiautomatici e nell'addestramento del personale dipendente, dei volontari, e dei fruitori del parco. Il Parco di Monza dal 2013 ha sul suo territorio 5 postazioni Dae telecontrollate.

I corsi per essere abilitati come "**first responders**" sono solitamente di breve durata (4/5 ore).

Le risorse economiche necessarie per la realizzazione del progetto potrebbero derivare da sponsor, donazioni private o da associazioni/enti.

Secondo punto: promozione di una migliore armonizzazione fra tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici.

*Stipula di convenzioni per l'uso di servizi per l'infanzia, centri estivi e altre strutture di supporto alla famiglia, e altre di interesse dei lavoratori e delle lavoratrici, come associazioni sportive, palestre, poliambulatori, campi estivi, piscine, case di riposo e servizio badanti.

*Miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte, ad es. part-time, e degli altri strumenti di conciliazione, come congedi parentali, di cura e formativi; attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

*Realizzazione del telelavoro.

*Utilizzo della Cascina Centro Parco per iniziative private (feste, compleanni ...) dei dipendenti, compatibilmente con gli eventi istituzionali.

Terzo punto: formazione e aggiornamento.

*Promuovere corsi di formazione periodici interni, sfruttando le risorse dell'Ente, sull'utilizzo delle procedure informatiche e altro inerente le mansioni lavorative.



- *Creazione di una "carta delle pari opportunità e dell'uguaglianza sul lavoro".
- *Creazione di una rete fra Enti Parco per formare gruppi di lavoro di CUG e supportarne, a regime, le attività.
- *Promuovere l'accesso, per le lavoratrici del Parco, a progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze su attività particolari per progetti e viaggi europei, garantendo il turn-over fra tutti i dipendenti.
- *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

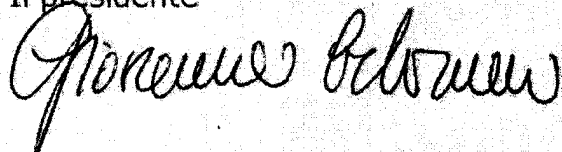
Quarto punto: **sensibilizzazione, informazione e comunicazione.**

*Organizzare dei momenti istituzionali periodici di comunicazione e scambio d'informazioni sulle attività di tutti i settori del Parco, realizzare una migliore informazione sulle attività del Parco, per tutti i dipendenti con particolare riguardo alle figure professionali con mansioni esecutive, che sono anche quelle maggiormente in relazione con i fruitori del Parco.
Promuovere giornate di aggregazione sociale tra i dipendenti anche a carattere, culturale e di benessere fisico.

*Promuovere azioni di utilizzo di spazi dell'Ente, ad esempio, offrendo in affitto a società i locali per organizzare corsi di formazione, con la clausola di riservare posti gratuiti per i dipendenti, anche per reperire risorse da destinare a corsi più pertinenti alle attività dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sesto San Giovanni, 23 maggio 2014

Il presidente



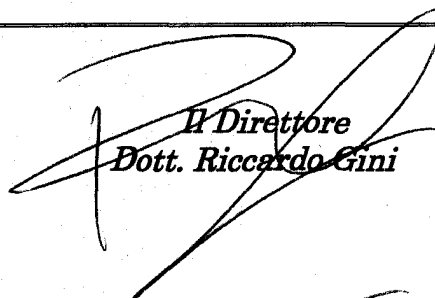
ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO DI GESTIONE

N. 19/14 DEL 24 giugno 2014

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Attività
Positive periodo 2014-2016

PARERE TECNICO

Data 24.06.2014



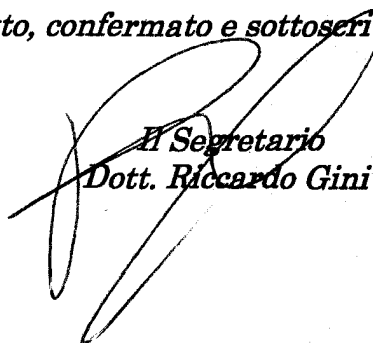
Il Direttore
Dott. Riccardo Gini

PARERE CONTABILE

Data 24.06.2014

Il Responsabile Area Finanziaria
Dott. Mauro Mantegazza

Letto, confermato e sottoscritto,



Il Segretario
Dott. Riccardo Gini



Il Presidente
Giuseppe Manni

