

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) PER IL COMUNE DI CISLAGO**

VERBALE N. 2 - del 06/06/2017

L'anno 2017 il giorno 06 del mese di giugno alle ore 9:00 si riunisce il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) nominato con atto del Responsabile del Servizio Amministrazione Generale DT n.42 del 20/10/2016 per discutere del seguente ordine del giorno:

- 1) Approvazione del "Piano triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2017 -2019";
- 2) Varie ed eventuali;

Sono presenti:

Roberta Cagnin in qualità di componente effettivo e Presidente del Comitato in rappresentanza dell'Amministrazione;

Stefano Burattin in qualità di componente effettivo in rappresentanza delle organizzazioni sindacali;
Il Comitato legge e approva all'unanimità dei componenti il "Piano triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2017 -2019";

Copia del Piano Triennale (qui allegato quale parte integrante) e del presente verbale verrà pubblicato quanto prima nella sezione dedicata sul sito comunale e trasmesso al Sindaco, al Segretario Comunale, ai componenti supplenti del CUG e reso noto a tutti i dipendenti.

La riunione si conclude alle ore 9:15

Letto e approvato.

Roberta Cagnin



Stefano Burattin





**Comitato Unico di Garanzia
Comune di Cislago**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSTIVE DEL COMUNE DI CISLAGO (2017-2019)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) per il Comune di Cislago, istituito il 20 ottobre 2016 con Determinazione del Responsabile del Servizio di Amministrazione Generale n.42/2016, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2017 – 2019.

Premesso che, il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico con il quale le pubbliche amministrazioni assicurano la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, così come previsto dal D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 all'art. 48 in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Si ritiene che le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Cislago in collaborazione con i Rappresentanti Sindacali Interni in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, concessione del part-time e di orari personalizzati e della formazione interna hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

A tutt'oggi, non sono pervenute segnalazioni o richieste di intervento del CUG da parte dei dipendenti.

L'azione del Comitato 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 alla data del 05/06/2017:

Ruolo/categoria	maschi	femmine	TOTALE
Cat. D (PO)	1	5	6
Cat. D	1	1	2
Cat. C	5	7	12
Cat. B*	1	5	06
Cat. A	1	1	02
TOTALE	9	19	28

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, dovrà essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Comitato inoltre, anche al fine di consolidare e potenziare tale quadro, intende proporre per il prossimo triennio una serie di interventi nel prossimo periodo atti a:

1. tutelare il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. 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.

Quanto sopra anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti per la rilevazione del benessere organizzativo e la disponibilità del Comitato a supportare i dipendenti nelle eventuali loro richieste di intervento o segnalazioni.

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, si rende disponibile a supportare l'Amministrazione comunale per il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate nel Piano Triennale attraverso la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento delle azioni intraprese.

Il presente Piano viene trasmesso al Sindaco, al Segretario Comunale e portato all'attenzione di tutti i dipendenti comunali. Viene, inoltre, pubblicato nella sezione dedicata al CUG sul sito del Comune di Cislago.

Approvato dal CUG in seduta del 06/06/2017 Verbale n.2