

C.S.A.

Centro Servizi Anziani Adria

C.d.A. Numero 16 del 28-12-11

Verbale di Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 28 Dicembre 2011

Il giorno 28 (ventotto) del mese di dicembre dell'anno 2011 alle ore 18,00 a cura della Presidente avv. Sandra Passadore è convocato nella Sede dell'Istituto, con le formalità previste dalla legge, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente nelle persone dei Signori:

		PRESENTE	ASSENTE
Passadore Sandra:	PRESIDENTE	<input type="checkbox"/>	X
Bertaglia Lorenzo:	CONSIGLIERE	X	<input type="checkbox"/>
Destro Rossano:	CONSIGLIERE	X	<input type="checkbox"/>
Ferrarese Gastone:	CONSIGLIERE	X	<input type="checkbox"/>
Scarpato Roberto:	CONSIGLIERE	<input type="checkbox"/>	X

Partecipa il Segretario-Direttore Dr. Patrizia Borile, la quale cura la redazione del presente verbale.

Risulta/no assente/i giustificato/i il/i Consigliere/i PASSADORE, SCARPARO.

Il Vicepresidente, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita il Consiglio a deliberare sull'argomento iscritto al n. 6 dell'ordine del giorno n. 16 prot. n. 2626 del 14/12/2011

OGGETTO N. 6:

Approvazione del "Piano triennale delle azioni positive" Anni 2012 – 2014 (artt. 7,co. 5 e 48 D.Lgs. 196/2006). Istituzione CUG (art. 21 L. 183/2010)

IL VICEPRESIDENTE

Premesso che le pubbliche amministrazioni (amministrazioni dello Stato, province, comuni, enti pubblici non economici) sono tenute ad elaborare, approvare e attuare un proprio *“Piano triennale per le azioni positive”*, seguendo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*), che recepisce la direttiva europea n. 54/2006/Ce, ed in particolare, l’art. 48 (*“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”*), che impone alle amministrazioni dello Stato, alle province, ai comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento;

Considerato che la finalità del suddetto Piano, consiste nell’*“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. Inoltre, l’art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di *“azioni positive”*, che, di conseguenza, sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

Considerato inoltre che, sul Piano triennale, si è soffermata, poi, la direttiva del 23 maggio 2007 (*“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”*), elaborata dai ministri per le Riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per i Diritti e le pari opportunità, documento che dettaglia, ulteriormente, le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA, specificando gli ambiti *“speciali”* di azione su cui intervenire: l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa;

Rilevato che l’art. 7, comma 1, del d. Lgs. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della legge n. 183/2010) teorizza il concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*. In tal modo la norma rende espliciti ulteriori profili di potenziale discriminazione, in aggiunta a quelli di genere, e sottolinea nuovi campi in cui la discriminazione si può sviluppare, come, ad esempio, la sicurezza sul lavoro. Lo stesso art. 7, al comma 1, nel periodo finale, inoltre, esige che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*;

Considerato che l’art. 57, comma 01, del medesimo testo legislativo, prevede che *“le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG);

Tenuto conto che l’art. 28, comma 1, del d. Lgs. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro prevede che *“La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*;

Tenuto conto, infine, che il citato decreto prevede, in caso di mancato adempimento, la sanzione prevista dall’art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e cioè di non poter assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Ritenuto, pertanto, di approvare il piano triennale di azione positive, che individua i seguenti obiettivi:

- 1) accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale. Nel dettaglio:

- formazione del “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale, sui seguenti argomenti:
 - progetto di formazione (anche più enti insieme) per i CUG;
 - formazione su profili giuridici della salute come benessere individuale/ organizzativo e delle implicazioni organizzative del dover essere;
 - formazione su profili di organizzazione/gestione per la promozione del benessere e per la lotta alle discriminazioni;
 - organizzazione di un adeguato supporto, a regime, per il funzionamento operativo dell’organismo, attraverso:
 - fornitura all’organismo di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l’effettiva operatività;
 - individuazione di un referente istituzionale interno che tenga i rapporti con il CUG e ne faciliti le attività all’interno dell’Ente;
- 2) promuovere il benessere organizzativo ed individuale: verso un’organizzazione generatrice di benessere sul lavoro. Nel dettaglio:
- accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l’ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi (destinatari: persone in genere, gruppi);
 - formazione del personale dell’ente sui temi del benessere, anche accrescendo le competenze sui temi del benessere sul lavoro:
 - formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale sul lavoro;
 - istituire un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere;
 - migliorare il monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo / individuale, attraverso un intervento sul processo di ascolto del malessere:
 - analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell’ente;
 - progettazione/introduzione di responsabilità/ruoli/unità *ad hoc* (ad esempio, centri di ascolto; centri per la soluzione dei conflitti ecc.);
 - Indirizzare l’organizzazione verso il benessere organizzativo, attraverso l’elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo ed individuale:
 - elaborazione/approvazione di Linee guida specifiche;
 - pubblicizzazione delle stesse;
 - attuazione;
 - verifica di attuazione (eventualmente ed in parte, anche attraverso gli organismi di valutazione della *performance*).
- 3) promuovere sicurezza sul lavoro in un’ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato. Nel dettaglio:
- valutazione soggettiva facoltativa dello stress lavoro-correlato (in quanto, nello specifico, non sia obbligatorio per legge) ed individuazione di azioni di miglioramento, attraverso:
 - valutazione soggettiva (test, focus group ecc.) dello stress lavoro-correlato anche in un’ottica di genere;
 - individuazione di azioni organizzative/gestionali di miglioramento conseguenti;
 - stesura di un piano di azione con tempi/fasi/responsabilità/attività previsti;
 - prevenzione dello stress sul lavoro, agendo sul ruolo nell’ambito di organizzazione. Prevenire lo stress su lavoro (tenendo presente anche l’ottica di genere), agendo su una delle “variabili organizzative” quale il ruolo nell’organizzazione:
 - analisi e definizione chiara del sistema dei ruoli;
 - definizione di ruolo di responsabile gestionale;
 - progetto di integrazione delle competenze sul ruolo.

Appare evidente che le iniziative di miglioramento ipotizzabili e convogliabili nel Piano triennale di azioni positive non potranno esaurire, *in toto*, tale profilo di azione, ma esse, tuttavia, possono certamente rappresentare parte di una tendenziale strategia più equilibrata sui diversi fattori di “successo” dell’organizzazione;

Per quanto sopra, si propone l'adozione dello schema di "Piano triennale di azioni positive. Anni 2012-2014" (**All. 1**) e del "Regolamento per il funzionamento del CUG del C.S.A." (**All. 2**), allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, predisposti dal Responsabile Amministrativo dell'Ente;
Sottopone, quindi, al Consiglio il seguente provvedimento.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sentita la relazione del Vicepresidente;

Visto lo Statuto dell'Ente;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

Visto l'art. 7, comma 1, del d. Lgs. 165/2001;

Visto l'art. 28, comma 1, del d. Lgs. 81/2008;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità - 27 luglio 2007 – *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*

Vista la direttiva del ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del ministro per le pari opportunità *"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"* (art. 21, L. 4/11/2010, n. 183).

Visto lo schema di "Piano triennale di azioni positive. Anni 2012-2014" (**All. 1**) e del "Regolamento per il funzionamento del CUG del C.S.A." (**All. 2**), allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, predisposti dal Responsabile Amministrativo dell'Ente;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, nonché il parere favorevole del Segretario-Direttore;

A voti unanimi / maggioranza dei voti, con nr. voti contrari e nr. voti astenuti;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni in premessa specificate, il "Piano triennale per le azioni positive 2012 - 2014" (**All. 1**), nei termini pure in premessa dettagliati e che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di istituire il Comitato Unico di garanzia del C.S.A., stabilendo che sarà nominato con successivo provvedimento del Segretario/Direttore, sentite le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
3. di dare atto che il CUG sarà composto, come previsto espressamente dall'art. 21, comma 2, della legge 183/2010, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
4. di approvare il "Regolamento per il funzionamento del CUG del C.S.A." (**All. 2**), secondo le linee guida emanate attraverso direttiva congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
5. di demandare al Segretario/Direttore i conseguenti adempimenti, necessari al fine di dare attuazione al Piano medesimo, tra cui la costituzione del CUG del C.S.A.

Preso atto delle seguenti dichiarazioni dei Consiglieri:

.....
.....
.....

Sottoposto a votazione palese il provvedimento è stato approvato a

voti unanimi / maggioranza dei voti, con nr. favorevoli
nr. contrari (_____)
nr. astenuti (_____)

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

ASSENTE GIUS.

.....
(Passadore Sandra – Presidente)

.....
(Bertaglia Lorenzo – Vice Presidente)

.....
(Ferrarese Gastone - Consigliere)

ASSENTE GIUS.

.....
(Destro Rossano – Consigliere)

.....
(Scarparo Roberto– Consigliere)

.....
(Pezzolato Fabio – ViceSegretario/Direttore)

Parere favorevole di regolarità tecnica

RESPONSABILE UFFICIO AMMINISTRATIVO

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

RESPONSABILE UFFICIO RAGIONERIA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

~~F.to~~ ~~**Passadore Sandra**~~

F.to **Bertaglia Lorenzo**

F.to **Ferrarese Gastone**

F.to **Destro Rossano**

~~F.to~~ ~~**Scarparo Roberto**~~

IL VICESEGRETARIO

F.to **Fabio Pezzolato**

Attesto che copia della presente Deliberazione, conforme all'originale, è stata pubblicata ai sensi di legge il giorno 29/12/2011 all'Albo dell'Ente dove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi e all'Albo pretorio on-line.

Adria, 29/12/2011

IL DIRETTORE

Dichiaro che copia della presente Deliberazione è stata affissa il giorno 29/12/2011 all'Albo dell'Ente dove è rimasta esposta per 15 giorni consecutivi senza seguito di ricorsi od opposizioni e all'Albo pretorio on-line.

Adria, 13/01/2012

IL DIRETTORE