



COMUNE di CAVENAGO di BRIANZA

Provincia di Monza e Brianza

**PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2020-2022**

(Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____

Premessa:

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 - comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

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 Comune di Cavenago di Brianza, 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.

Analisi dati del Personale

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2019

Al 31.12.2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 23

DI CUI:

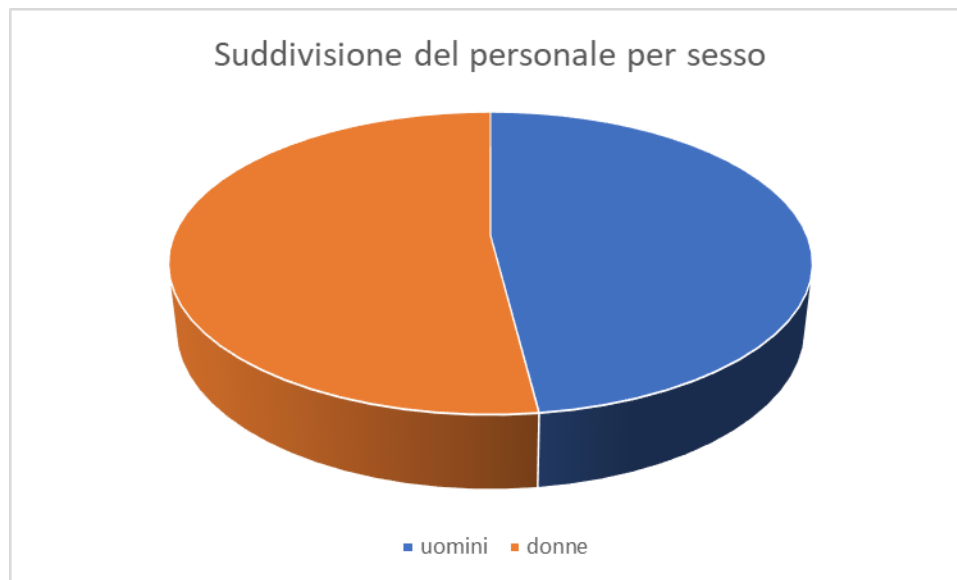
DONNE N. 13 (di cui n. 3 part-time)

UOMINI N. 10

Ai quali vanno aggiunti:

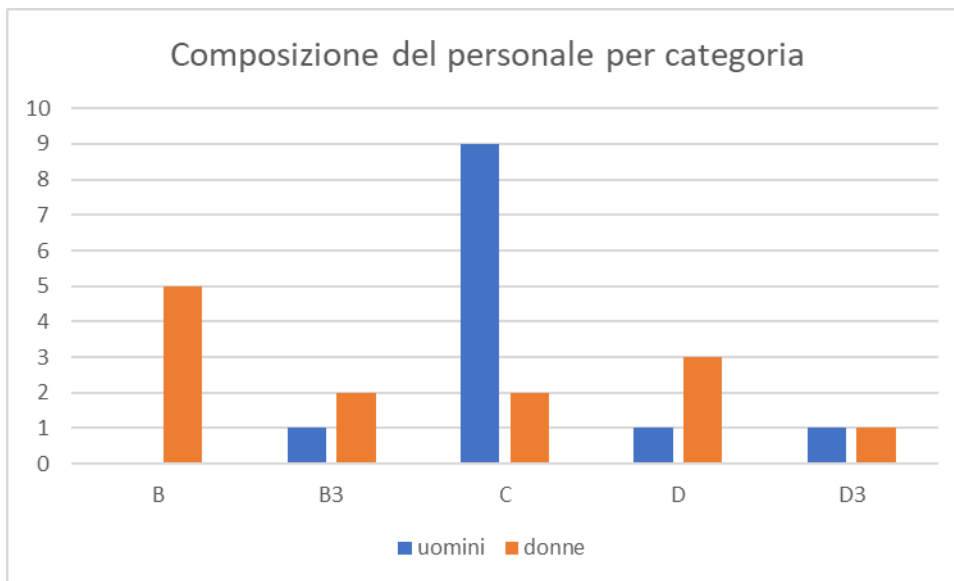
- n. 1 dipendente a tempo determinato
- n. 1 dipendente con incarico a contratto art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 - Responsabile Settore Finanziario

Per un totale complessivo di n. 25 unità così suddivise: **13 DONNE E 12 UOMINI**



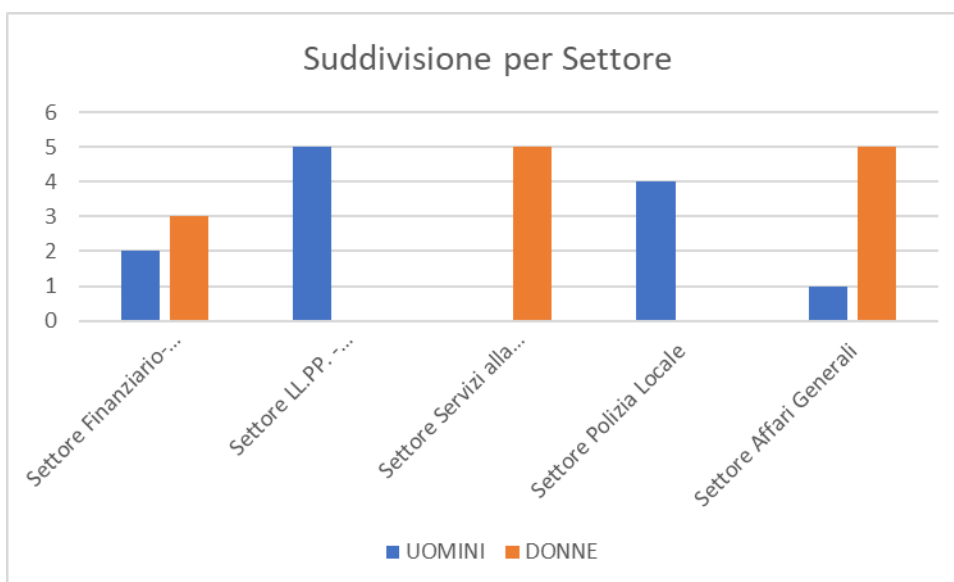
Così suddivisi per categoria:

Categoria	Uomini	Donne	Totale
B	-	5	5
B3	1	2	3
C	9	2	11
D	1	3	4
D3	1	1	2
Totale	12	13	25



Suddivisione per Settori:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Finanziario-Entrate e Tributi-Personale	2	3	5
Settore LL.PP. - Urbanistica e Edilizia Privata	5	0	5
Settore Servizi alla Persona-Cultura-Sport e tempo libero		5	5
Settore Polizia Locale	4		4
Settore Affari Generali	1	5	6
TOTALE	12	13	25



Delle 25 unità di personale in ruolo e fuori ruolo, n. 22 unità (88%) risultano essere full time e n. 3 unità (12%) risultano essere part-time.

Le donne che rappresentano il 52% del personale in ruolo, costituiscono il 100% del personale che usufruisce dei contratti part-time.

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

RENDICONTO DELLE AZIONI POSITIVE REALIZZATE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DEL P.A.P. TRIENNIO 2019-2021.

OBIETTIVO 1 - AMBIENTE DI LAVORO

Il Comune di Cavenago di Brianza si è impegnato ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, mediante la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e l'approvazione del relativo regolamento.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cavenago di Brianza ha rilevato periodicamente nell'anno 2019, l'assenza di discriminazioni e situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

Il Comitato Unico di Garanzia ha verificato il rispetto del vincolo della composizione delle commissioni di concorso.

Nell'anno 2019 sono state espletate n. 2 procedure selettive e il Comune di Cavenago di Brianza ha garantito nelle rispettive commissioni esaminatrici la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Inoltre, il C.U.G. ha accertato durante le suddette procedure selettive, l'assenza di azioni, comportamenti o elementi discriminanti nell'attività di valutazione dei candidati.

OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE

L'Ente ha garantito al personale dipendente la partecipazione a momenti di formazione e/o aggiornamento, nonostante le norme restrittive vigenti in materia di formazione, anche mediante adesione al programma formativo intercomunale promosso dall'Upel per l'intero anno.

Per l'anno 2019 il costo derivante dall'adesione al programma formativo è pari a € 1.500,00=, oltre ai costi sostenuti per corsi, seminari e master destinati al personale dipendente, per tematiche non comprese nel programma formativo, pari ad € 1.284,00=.

OBIETTIVO 4 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

Il Comune ha favorito l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni rivolte alle esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, prevedendo

la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, opportunamente regolamentato e di una struttura oraria specifica per il periodo estivo.

L'ente ha verificato costantemente l'offerta e l'applicazione senza restrizioni arbitrarie e ingiustificate di tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi.

Il Comune di Cavenago di Brianza è dotato di un Asilo Nido affidato in concessione a una cooperativa sociale. L'Amministrazione Comunale ha previsto una tariffa agevolata a favore dei dipendenti comunali.

OBIETTIVO 5 – SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE AMBIENTALE

Viene garantita la sicurezza nei luoghi di lavoro, a seguito di verifiche periodiche effettuate dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e dal Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione, ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Sono stati effettuati corsi di formazione specifica al personale dipendente.

Il costo per la fornitura del servizio di sicurezza sul luogo di lavoro e la formazione del personale dipendente ammonta ad € 4.760,30=.

OBIETTIVI

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

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVO 1 - AMBIENTE DI LAVORO

Il Comune di Cavenago di Brianza si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché ad attuare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

AZIONI POSITIVE

Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate.

Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità.

Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento.

Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

OBIETTIVO 2 – ASSUNZIONI

1. Il Comune di Cavenago di Brianza si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cavenago di Brianza valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

AZIONI POSITIVE

Riservare in tutte le Commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo che per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, la partecipazione delle donne in misura pari ad almeno un terzo.

Garantire nei bandi di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo che per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitare qualsiasi forma di discriminazione.

Rilevare e rimuovere eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure selettive di reclutamento dell'Ente che limitino la partecipazione e l'accesso agli impieghi delle concorrenti donne, anche con riferimento ai tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di selezione.

Stabilire nei concorsi/selezioni, dei requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile.

Assicurare a tutti i candidati, di entrambi i sessi, le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro senza vincoli discriminatori.

OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE

Il Comune di Cavenago di Brianza si impegna a garantire, senza distinzione di genere, la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari compatibilmente con i vincoli sempre più stringenti di riduzione della spesa pubblica, al fine di consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura/rimborso di tutte le spese di trasferta secondo la normativa vigente.

Per l'anno 2020 il costo derivante dall'adesione al programma formativo è pari a € 1.500,00=, oltre ai costi che verranno sostenuti per corsi, seminari e master destinati al personale dipendente, per tematiche non comprese nel suddetto programma.

AZIONI POSITIVE

Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.

Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

OBIETTIVO 4 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

Il Comune di Cavenago di Brianza favorisce l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.

AZIONI POSITIVE

Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di flessibilità oraria, in modo rispondente alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Il Comune di Cavenago di Brianza è dotato di un Asilo Nido affidato in concessione a una cooperativa sociale. L'Amministrazione Comunale ha previsto una tariffa agevolata a favore dei dipendenti comunali.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2020-2022).

Esso rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo che, alla scadenza, si possa procedere, nel caso, ad un adeguato aggiornamento, per rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il piano viene pubblicato all'Albo pretorio on line del Comune, sul sito internet del Comune di Cavenago di Brianza (www.comune.cavenagobrianza.mb.it) in "amministrazione trasparente", "disposizioni generali", "atti generali" ed è disponibile per tutti i dipendenti nella bacheca del personale.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;

Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57)

- *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"*
- *Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*
- *Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;*
- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;*
- *Legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto "Collegato al lavoro";*
- *Direttiva della Presidenza 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»;*
- *Legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;*
- *Legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;*
- *Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile.*