



COMUNE di CAVENAGO di BRIANZA

Provincia di Monza e della Brianza

**PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE (P.T.A.P.)
2023-2025
(Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)**

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____

Premessa

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

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".

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede infatti che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)>>

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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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 percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto,
- alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre, la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

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, ha individuato quanto di seguito esposto.

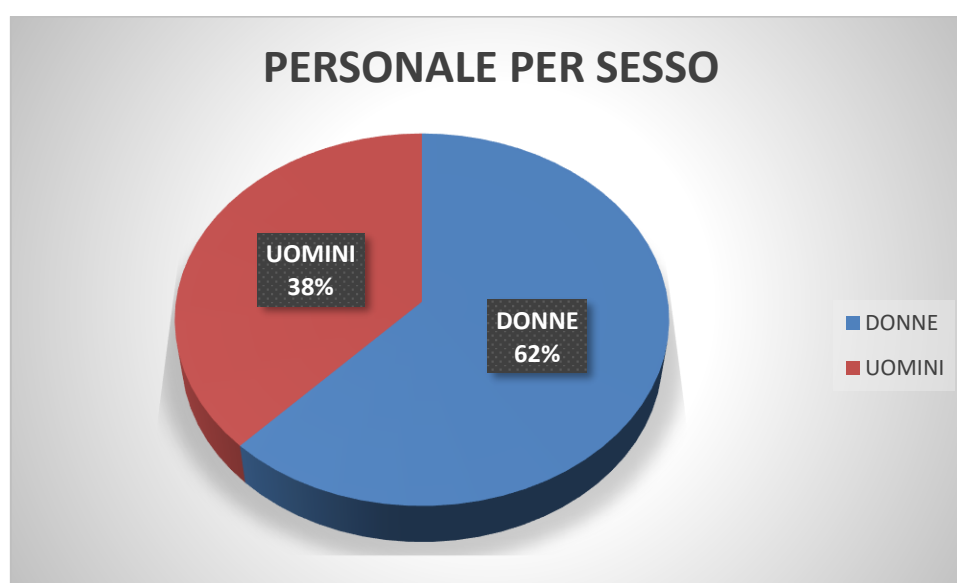
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE AL 31.12.2022

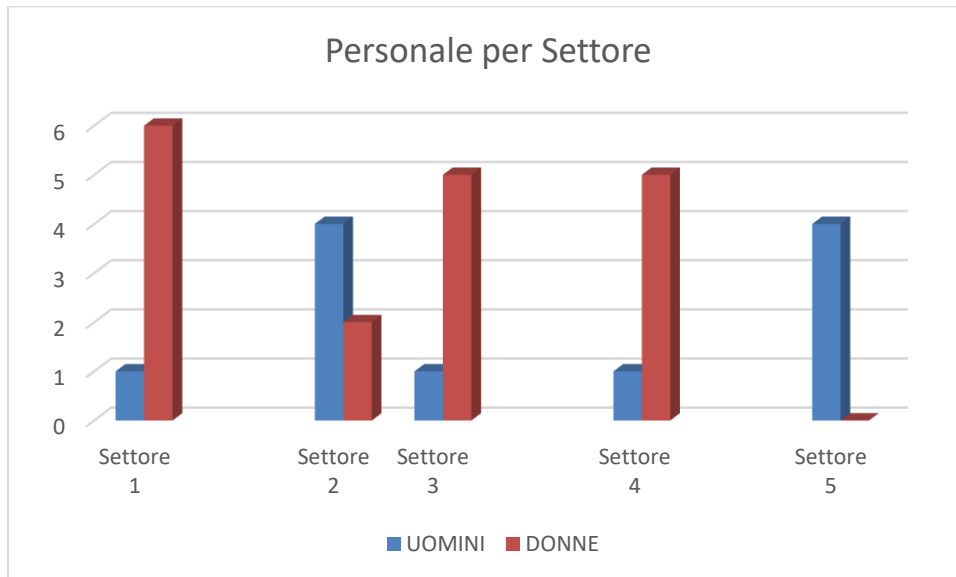
la situazione del personale dipendente non dirigente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	29
DONNE	N.	18
UOMINI	N.	11



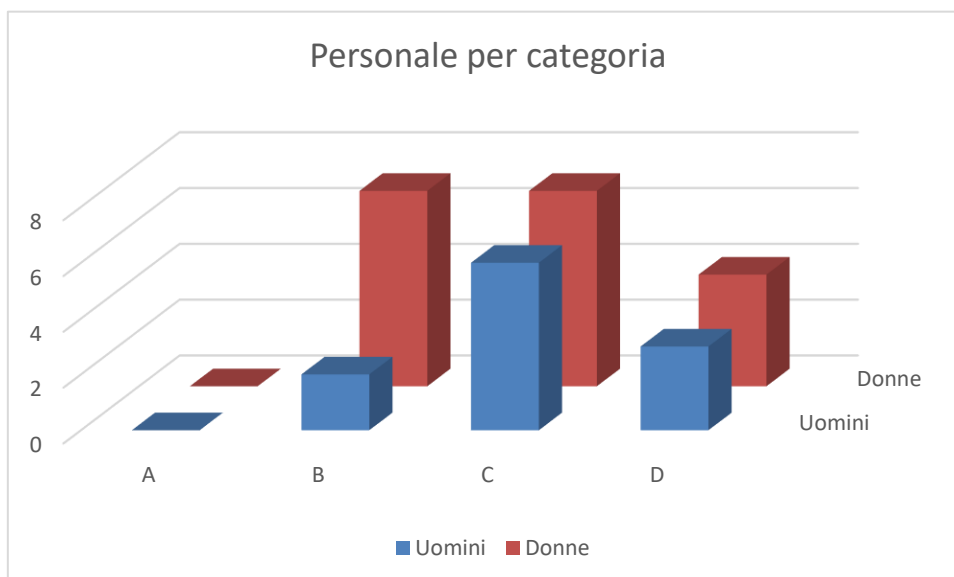
Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore 1 – Finanziario	1	6	7
Settore 2 – Tecnico	4	2	6
Settore 3 – Servizi alla Persona	1	5	6
Settore 4 – Demografico	1	5	6
Settore 5 – Polizia Locale in convenzione	4	0	4
TOTALE	11	18	29



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	2	7
C	6	7
D	3	4
TOTALE	11	18



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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time		1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	7	13
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time		3	3

R.S.U.: n. 2 donne e 1 uomini

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n.1 uomo in reggenza.

Si prende atto dell'equilibrio, nei vari Settori dell'Ente, della presenza femminile e maschile, tranne nel Settore 5- Polizia locale, composto da solo uomini.

Delle 29 unità di personale in ruolo, n. 25 unità (86,21%) risultano essere full time e n. 4 unità (13,79%) risultano essere part-time.

Le donne che rappresentano il 62,07% 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 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 2022-2024.

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 2022, l'assenza di discriminazioni e situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

OBIETTIVO 2 – ASSUNZIONI

Nell'anno 2022 è stata esperita una SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI DI ISTRUTTORE TECNICO – CATEGORIA “C” POSIZIONE ECONOMICA “C1” CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DI CUI N. 1 RISERVATO AI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE

OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE

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

Per l'anno 2022 il costo derivante dall'adesione ai programmi formativi è pari a € 8.027,92.

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

L'ente si è impegnato a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici e alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro.

Vengono effettuate verifiche periodiche da parte del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione, ai sensi del D.Lgs. 81/20

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

La programmazione delle azioni positive verrà declinata seguendo i seguenti filonitematici:

- *Formazione e Sviluppo delle professionalità*
- *Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia*

a. Formazione e Sviluppo delle professionalità

Obiettivo: Programmare nell'arco del triennio attività formative sia per favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità, sia per sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Fornire opportunità di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, agevolando la possibilità di partecipazione a corsi, seminari, webinar, ecc. anche avvalendosi delle attuali convenzioni e degli abbonamenti in essere con agenzie, società e fondazioni.

Finalità strategiche: Consolidare, in tutti i dipendenti, sia la pratica della formazione continua nei propri settori di competenza, sia la conoscenza e la sensibilità verso le tematiche specifiche delle pari opportunità quale condizione fondamentale a garanzia del 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. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

• **b. Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. In presenza di particolari e documentate esigenze familiari dei dipendenti e per l'assistenza a disabili, minori e anziani, possono essere accordate per periodo di tempo limitati, orari di lavoro flessibili.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Per il prossimo triennio le *azioni positive* riguarderanno, in particolare:

N. 1	La competenza del CUG
Destinatari	Membri del C.U.G.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Tramite riunioni, corsi, incontri di formazione e momenti di confronto per i componenti del Comitato sulle normative vigenti sulle pari opportunità e sui compiti ed obiettivi del Comitato stesso
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Personale, Enti pubblici e privati, professionisti esterni
Metodologia	Progettazione partecipata
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

N.2	Per un maggior equilibrio tra vita e lavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori; • adottare misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile; • stipulare convenzioni per i centri estivi per minori con tariffa agevolata anche per i dipendenti non residenti.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Personale e tutti i settori dell'Ente, professionisti esterni
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

N. 3	Ricognizione spazi e ambienti lavorativi
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ● Effettuare una ricognizione generale degli spazi/uffici comunali con indicazione delle postazioni di lavoro attualmente esistenti. ● Evidenziare - in vista delle nuove assunzioni nel corso dell'anno e di eventuali spostamenti di personale - le nuove necessità relative ad arredi, attrezzature ecc. per efficientare le postazioni di lavoro e armonizzare gli ambienti in base alle esigenze dell'organizzazione. ● Collaborare con l'ufficio Risorse umane nella programmazione del fabbisogno del personale
Descrizione dell'intervento	Produrre un elaborato sintetico in cui si fotografa la situazione attuale e si evidenziano eventuali criticità, sia sul piano della postazione di lavoro, sia sul piano delle esigenze di personale.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Tecnico, Ufficio del Personale e tutti i settori dell'Ente, eventuali professionisti esterni
Metodologia	Analisi dei bisogni dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione dello spazio delle postazioni di lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress e sicurezza correlati.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

DURATA

Il presente Piano è attuato nel triennio 2023/2025 e prevede il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, l'esame di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti proposti dai dipendenti, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.