

## **PARI OPPORTUNITA'**

### **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024**

*Aggiornamento al 12.01.2024*

#### **Premessa**

In base all'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, i Comuni sono tenuti a predisporre dei piani di azioni positive che tendano ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure temporanee speciali. Si definiscono misure di carattere "speciale" in quanto sono specifiche e ben definite, per eliminare ogni tipo di discriminazione e "temporanee", in quanto necessarie fintanto venga rilevata una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tali piani sono triennali e vi è la possibilità che vengano finanziati dalle pubbliche amministrazioni, come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Al fine della predisposizione del piano, il Comune è tenuto a sentire le organizzazioni sindacali ammesse alla sottoscrizione dei contratti decentrati e le rappresentanze sindacali unitarie. L'Ente Locale deve inoltre consultare il Comitato per le pari opportunità e la Consigliera di parità territorialmente competente.

Il D.Lgs. 01.04.2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23.05.2000, n. 196 "Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L.10.04.1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La normativa ha confermato altresì successivamente che l'eccellenza nell'utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni si realizza attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo le pari opportunità ed applicando condizioni omogenee rispetto a quelle del settore privato.

Il Comune di Ceriano Laghetto cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, ivi compreso per le qualifiche dirigenziali, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli enti attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (rilevamento al 12/01/2024), presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Donne	12
Uomini	8
<b>Totale dipendenti</b>	<b>20</b>

**Variazioni rispetto alla rilevazione del 23/03/2023:**

dimissioni = n. 0

pensionamenti = n. 0

nuovi assunti = n. 0

Dalla situazione attuale del personale, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario, fra i generi, inferiore ai due terzi.

Il Comune di Ceriano Laghetto è da sempre interessato a garantire le pari opportunità; ciò si può evincere dalla predominante presenza femminile nell'organico dell'ente. Dallo schema di seguito riportato, inoltre, si può notare in tutti i settori un'eccedenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile, salvo nel servizio di Polizia Locale, usualmente più spopolato di donne.

**Dati aggiornati al 12/01/2024:**

<b>Servizi</b>	<b>N° Uomini</b>	<b>N° Donne</b>
Affari Generali	1	8
Finanziario	2	2
Polizia Locale	3	0
Territorio	2	2
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

Al fine di facilitare la conciliazione fra la vita familiare e la vita lavorativa del personale, il Comune di Ceriano Laghetto garantisce il lavoro part-time, di fatto a 4 dipendenti su 20, 3 dei quali sono donne. Il part-time adottato è principalmente di tipo orizzontale, con prevalenza nella fascia oraria mattutina.

Per quanto riguarda la composizione di genere per categorie, non si segnala nessuna segregazione verticale in quanto si è in presenza di un sostanziale equilibrio. La seguente tabella dimostra l'affermazione pocanzi esplicitata.

**Dati aggiornati al 12/01/2024:**

<b>Area (ex cat.)</b>	<b>N° Uomini</b>	<b>N° Donne</b>
O (ex A)	1	0
OE (ex B)	1	3
I (ex C)	4	4
F (ex D)	2	5
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

**Obiettivi**

Sulla base della situazione attuale del Comune di Ceriano Laghetto, si formulano i seguenti obiettivi per il piano triennale di azioni positive:

**Obiettivo 1) – Rinnovare a scadenza il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Il Comitato Unico di Garanzia sarà costituito da un/una Presidente in rappresentanza dell'Ente designato dal Sindaco, da un/una componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'ente. Il Comitato opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità.

**Soggetti coinvolti:** tutti i dipendenti, Segretario Comunale

**Spesa:** nessuna

**Tempi previsti:** 2022-2024; rinnovo ogni 4 anni

**Aggiornamento del 12/01/2024:**

Con determinazione n. 55 del 2023 stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia è ora costituito da un Presidente (Segretario comunale, di sesso maschile) in rappresentanza dell'Ente, da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (di sesso femminile) e da due dipendenti in rappresentanza dell'ente (Responsabile del Servizio Affari Generali e Coordinatrice del Servizio Socio Assistenziale (uno di sesso maschile e l'altro femminile).

**Obiettivo 2) - promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento.**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

**Soggetti coinvolti:** tutti i dipendenti, Responsabili dei Servizi

**Spesa:** 4.500,00 € annui (voce di bilancio 1040)

**Tempi previsti:** 2022-2024

**Aggiornamento del 12/01/2024:**

Dall'ultimo rilevamento, datato 23/03/2023, non sono stati somministrati ai dipendenti ulteriori piani di formazione. E' previsto lo svolgimento di un nuovo piano di formazione nei prossimi mesi con contenuti diversificati in base alle esigenze di ogni Servizio. Sarà possibile avere accesso ai corsi di formazione in giorni e orari diversi, in modo tale da facilitarne la fruizione anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

**Obiettivo 3) - mantenere e migliorare la politica di conciliazione fra tempi di vita e lavoro,** monitorando e analizzando le richieste di flessibilità dell'attività lavorativa, cercando di ottimizzare le possibili articolazioni orarie, per favorire particolari esigenze familiari e personali sempre nell'ottica dell'ottimizzazione dell'efficienza lavorativa.

Il Comune di Ceriano Laghetto favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle vigenti disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

L'Ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Il Comune di Ceriano Laghetto si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

L'Ente, nell'ambito dell'esigenza prioritaria di assicurare la puntuale erogazione dei servizi, valuta la possibilità per il singolo dipendente di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nell'ottica di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili dei Servizi, tutti i dipendenti

**Spesa:** nessuna

**Tempi previsti:** 2022-2024

#### **Aggiornamento del 12/01/2024:**

Dall'ultimo rilevamento, datato 23/03/2023, al fine di favorire particolari esigenze familiari, è stato concesso il congedo retribuito per assistenza genitore, ai sensi del D.Lgs. n.151/2001, a n. 2 dipendenti comunali.

**Obiettivo 4) - garantire il rispetto della pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale,** assicurando nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e operando in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne, garantendo altresì che vengano stabiliti requisiti di accesso a concorsi o selezioni rispettosi e non discriminatori, delle naturali differenze di genere. Nella dotazione organica non figurano posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ceriano Laghetto valorizza attitudini e capacità personali.

#### **Aggiornamento del 12/01/2024:**

Dall'ultimo rilevamento, datato 23/03/2023, nei mesi di novembre e dicembre 2023 si sono svolti due concorsi pubblici: un concorso pubblico per esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto con profilo professionale di Istruttore Tecnico - area I1 - Servizio al Territorio e un concorso pubblico per esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto con profilo professionale di Funzionario Socio Assistenziale - area F1 - Servizio Affari Generali.

In entrambi i casi, la Commissione di concorso e selezione è risultata essere composta da n. 1 Presidente di sesso maschile, n. 2 componenti esperti nelle materie oggetto del concorso, di cui uno di sesso maschile e l'altro femminile, e da n. 1 segretario verbalizzante di sesso maschile. E' stata garantita dunque la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Per l'accesso al concorso non sono stati stabiliti requisiti discriminatori.

**Soggetti coinvolti:** Segretario Comunale, Responsabili dei Servizi

**Spesa:** 2.200,00 (compensi commissioni concorsi)

**Tempi previsti:** 2022-2024

Il presente Piano ha durata triennale (anni 2022 — 2024).

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e reso disponibile al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

Il Piano è stato aggiornato in data 12/01/2024.