

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**Sezione 2= Valore pubblico, performance e anticorruzione**  
**Sottosezione 2.2.2= Piano Azioni Positive 2024-2026**  
**(Art. 48 Decreto Legislativo 11.4.2006 n. 198)**

## **Punto 1 - Premessa**

Il presente documento costituisce il Piano di azioni positive adottato per il triennio 2024-2026 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Gorla Minore l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Piano Triennale di Azioni Positive è uno strumento di programmazione e pianificazione con lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena equità tra uomini e donne, adottando tutte le misure, denominate azioni positive, per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette e valorizzare le caratteristiche di genere.

Il piano prevede di agevolare le dipendenti e i dipendenti dell'Ente dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione e impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all'utenza.

Attraverso la predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive, il Comune di Gorla Minore intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, un'organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali, del Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

## **Punto 2 – Responsabilità del piano**

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Servizio Affari Generali e Demografici.

Per la realizzazione dello stesso sono coinvolti il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e tutti gli Uffici Comunali, ognuno per quanto di competenza.

## **Punto 3 – Dati sul personale**

Il personale in servizio presso il Comune di Gorla Minore è costituito per il 71,42% da donne; il 14,28 % dei dipendenti usufruisce dell'orario part time ed è costituito da lavoratrici.

Non sono previsti posti in Dotazione Organica che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso.

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra i due generi di lavoratori:



Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Area dei Funzionari e dell'E.Q.</b>				2	1				1	1
<b>Area degli Istruttori</b>			1	3				1	2	1
<b>Area degli Operatori Esperti</b>				1		1	1	1	1	1
<b>Totale personale</b>			1	6	1	1	1	4	11	3
<b>% sul personale complessivo</b>	3,33%		3,57%	21,43%	3,57%	3,57%	3,57%	14,29%	39,29%	10,71%

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			1	6	1	8	28,57%	1	1	4	7	3	16	57,14%
Part Time >50%											4		4	14,29%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>28,57%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>71,43%</b>

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti incaricati di "Elevate qualificazioni" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 è così rappresentata:

<b>lavoratori con funzioni ex art. 107 d.lgs. 267/00</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
--	--------------	---------------



#### **Punto 4 – Assunzioni**

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.

La legislazione vigente prescrive l'espletamento di pubbliche selezioni che si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è, pertanto, alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro genere.

Nei bandi di concorso, relativamente al tipo di attività richiesta, viene inserita la dicitura "la prestazione da effettuarsi da parte «dell'uno o dell'altro sesso»".

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "economica" all'interno dell'area di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi. I Contratti Collettivi Nazionali definiscono, per entrambi i generi, la medesima retribuzione a parità di categoria.

#### **Punto 5 - Assegnazione del posto**

Non ci sono posti in Dotazione Organica che siano prerogativa dell'uno o dell'altro genere.

#### **Punto 6 - Formazione**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio che valuterà la richiesta in relazione allo sviluppo professionale e al budget assegnato al Servizio.

I dipendenti possono partecipare, in orario di lavoro, a corsi di formazione sia esterni che da svolgere all'interno dell'Ente.

#### **Punto 7 – Obiettivi del Piano**

Il presente Piano si pone come obiettivo di:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate attraverso:
  - le attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni costituito con delibera di G.C. n. 85 del 19.09.2016 (ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010); successivamente è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia con delibera di G.C. n. 116 del 21.12.2016;
2. mantenere politiche di conciliazione fra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso:
  - la flessibilità dell'orario;
  - un corretto utilizzo del part time;
  - l'attivazione, per i casi consentiti, dello smart working.



## AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE/MANTENERE:

### **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:**

Dopo aver costituito il C.U.G., questo Ente intende incentivare lo stesso e tutte le politiche di riequilibrio che ritenga necessario mettere in atto.

L'attività del C.U.G. è, pertanto, favorita e garantita dall'Amministrazione Comunale.

### **Flessibilità di orari, permessi, aspettative, congedi:**

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi, sono state attivate e lo potranno di nuovo essere, forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

### **Disciplina del part time:**

Per quanto riguarda il lavoro part-time ad oggi la situazione è quella di seguito indicata:

lavoratori	Area dei Funzionari e dell'E.Q.		Area degli Istruttori		Area degli operatori esperti		totale
donne	0	0	3	0	1	0	4
uomini	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si è operato per attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e part-time al fine di assicurare a coloro che ritrovano in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare, flessibilità oraria e concessione del part-time nel rispetto delle percentuali stabilite dal CCNL.

### **Disciplina del lavoro agile:**

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Comune di Gorla Minore non ritiene, al momento, ai fini del mantenimento dei livelli attuali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro ordinario e stabile in considerazione del numero limitato di dipendenti (non più 3 per ogni Servizio) e ritenuta irrinunciabile la presenza giornaliera in servizio per lo svolgimento delle attività di sportello e utenza fisica per i cittadini. Pertanto, il ricorso al lavoro agile o da remoto sarà valutato per i casi e secondo la disciplina prevista dalla direttiva del 29.12.2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

In quest'ultimo caso, per l'esecuzione del lavoro agile e/o da remoto, verrà applicata la disciplina prevista dalla deliberazione di G.C. n. 30 del 13/03/2019.



## **Punto 8 - Durata**

Il presente piano triennale è realizzato secondo quanto disposto dalla Direttiva n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Per la predisposizione del presente Piano è stata preventivamente sentita la CUG.

In merito ai contenuti del Piano triennale delle azioni positive 2024-2026, è stata data informazione preventiva alla Consigliera per le pari opportunità, alle Organizzazioni Sindacali e alle RSU.

Il Piano verrà pubblicato sul sito del Comune di Gorla Minore, link Amministrazione trasparente, sezione Performance, sottosezione benessere organizzativo, esposto alla bacheca dei dipendenti e depositato presso l'Ufficio Personale per la consultazione.