



COMUNE DI CITTIGLIO

Provincia di VARESE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024-2026

Ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

PREMESSA GENERALE:

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 in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

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.

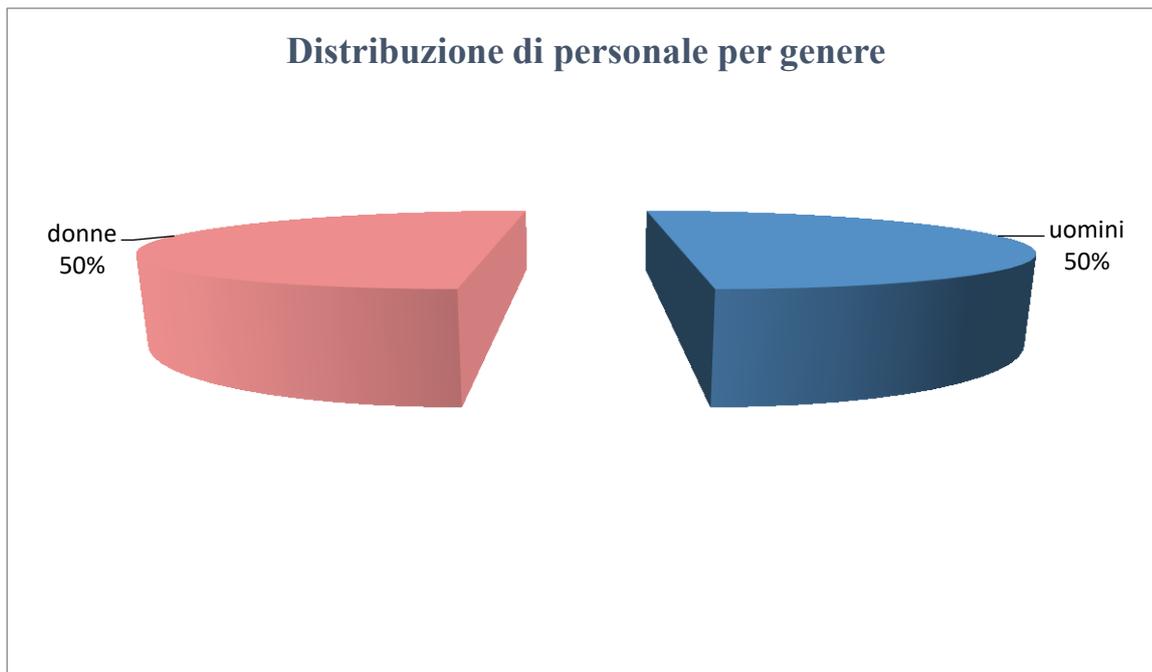
Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici 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 (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

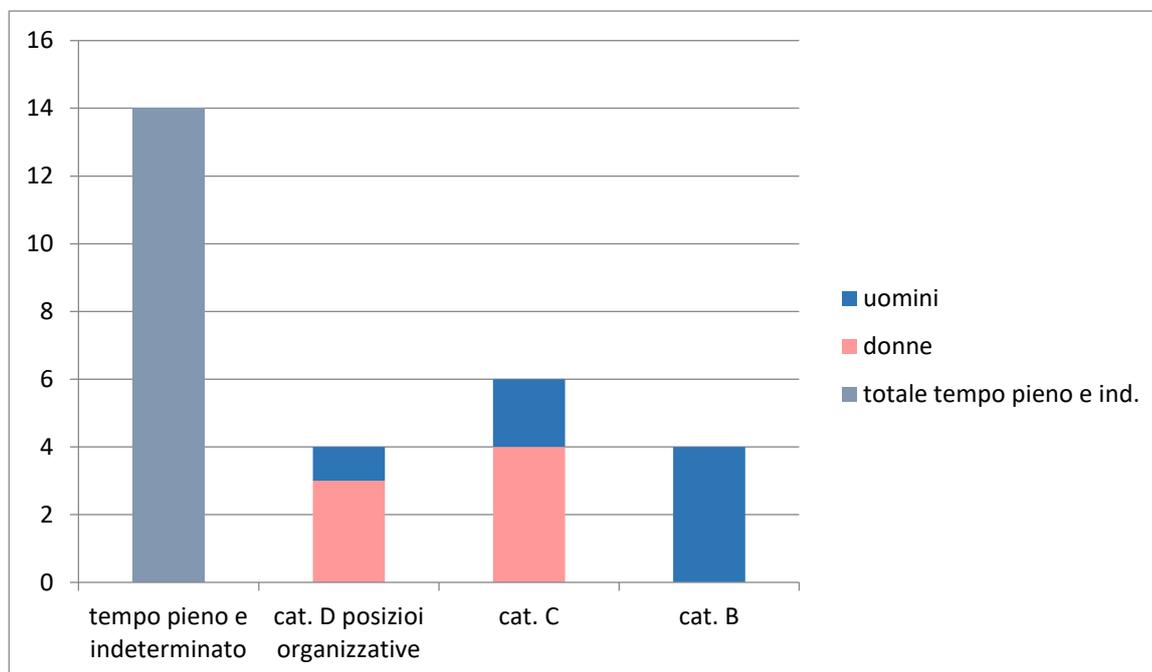
QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

Precisato, come si evidenzia nel grafico che segue, che per quanto concerne questa Amministrazione, le lavoratrici ed i lavoratori, al 31/12/2022, sono rispettivamente **in numero 7 donne e 7 uomini**

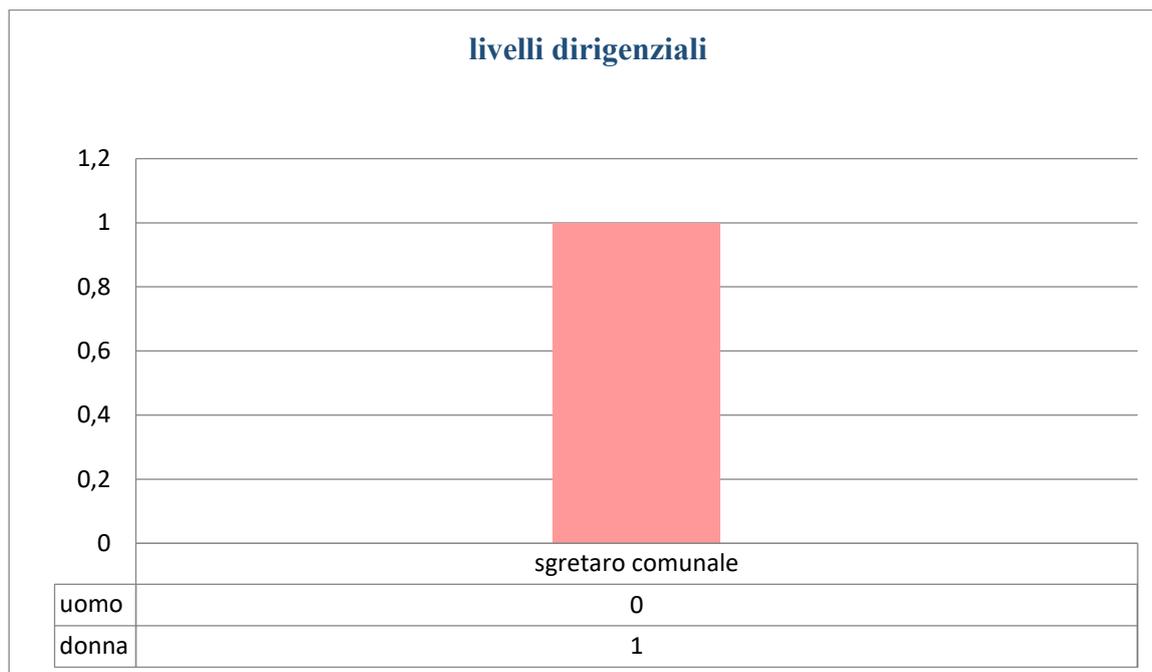


L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Posti a tempo pieno indeterminato coperti



Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:



Alla data del 31/12/2022 la figura del Segretario Comunale è a titolo di reggenza.

Si evidenzia che le funzioni e le competenze ai sensi degli artt. 107 e 109 del D.Lgs. 267/2000 e le titolarità di posizioni organizzative sono svolte e ricoperte da entrambi i generi in misura 1/3-3/3 (un uomo e tre donne).

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 generi inferiore a due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati, vengono dettagliati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. DESCRIZIONE INTERVENTO: FORMAZIONE

OBIETTIVO:

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

FINALITÀ STRATEGICHE:

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

AZIONE POSITIVA 1:

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le

professionalità esistenti.

AZIONE POSITIVA 2:

Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Gestione risorse umane

RESPONSABILE PROCEDIMENTO:

Responsabile del settore affari generali

RISORSE FINANZIARIE:

Le risorse necessarie per l'attuazione dell'intervento n. 1 sono reperibili tra gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2023-2025 approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 10 del 12/04/2023 alla missione 1, programma 2, titolo 1 macroaggregato 103, capitolo 135 denominato "SPESE PER FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE".

PERIODO DI ATTUAZIONE

Triennio 2023-2025

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

2. DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARI DI LAVORO

OBIETTIVO:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, 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 non solo legate alla genitorialità.

FINALITÀ STRATEGICHE:

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

AZIONE POSITIVA 1:

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

AZIONE POSITIVA 2:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

AZIONE POSITIVA 3:

Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri.

AZIONE POSITIVA 4:

Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti e rendere nota la percentuale coperta dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

AZIONE POSITIVA 5:

Sensibilizzare le Posizioni Organizzative sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro per ricercare nuove forme di conciliazione condivise.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI:

Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Gestione risorse umane

RESPONSABILE PROCEDIMENTO:

Responsabile del settore affari generali

RISORSE FINANZIARIE:

non necessarie

PERIODO DI ATTUAZIONE

Triennio 2023-2025

A CHI È RIVOLTO:

a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. DESCRIZIONE INTERVENTO: BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVO: garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori in un ambiente sempre più condizionato da continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la P.A. nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

FINALITÀ STRATEGICA: Creare un ambiente lavorativo caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

AZIONE POSITIVA 1: Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

AZIONE POSITIVA 2: Promuovere interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione.

AZIONE POSITIVA 3: Promuovere interventi di sensibilizzazione rivolti alle Posizioni Organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito lavorativo.

AZIONE POSITIVA 4: Promuovere il ricorso da parte dei dipendenti al CUG per segnalare eventuali casi di disagio lavorativo al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Settore – Segretario Comunale

RESPONSABILE PROCEDIMENTO:

Responsabile del settore affari generali

RISORSE FINANZIARIE:

non necessarie

PERIODO DI ATTUAZIONE

Triennio 2023-2025

A CHI È RIVOLTO: a tutti i dipendenti.

4. DESCRIZIONE INTERVENTO: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

OBIETTIVO:

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

FINALITÀ STRATEGICA:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

AZIONE POSITIVA 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

AZIONE POSITIVA 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

AZIONE POSITIVA 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Settore – Segretario Comunale

RESPONSABILE PROCEDIMENTO:

Responsabile del settore affari generali

RISORSE FINANZIARIE:

le risorse necessarie per l'attuazione dell'intervento n. 4 sono reperibili tra gli stanziamenti previsti per l'incentivazione del personale allocati nel bilancio di previsione 2023-2025 approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 10 del 12/04/2023 alla missione 1, programma 11, titolo 1 macroaggregato 101, capitolo 925 denominato "FONDO PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI"

PERIODO DI ATTUAZIONE

Triennio 2023-2025

A CHI È RIVOLTO: a tutti i dipendenti.

5. DESCRIZIONE INTERVENTO: INFORMAZIONE

OBIETTIVO:

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

FINALITÀ STRATEGICA:

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

AZIONE POSITIVA 1:

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

AZIONE POSITIVA 2:

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

AZIONE POSITIVA 3:

Promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato Unico di Garanzia mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc".

AZIONE POSITIVA 4:

Programmare incontri di presentazione del CUG e del Piano Azioni Positive ai Responsabili di Settore con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Settore, Segretario Comunale

RESPONSABILE PROCEDIMENTO:

Responsabile del settore affari generali

RISORSE FINANZIARIE:

non necessarie

PERIODO DI ATTUAZIONE

Triennio 2023-2025

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

RIFLESSIONI SUL TRIENNIO PRECEDENTE

Nei trienni precedenti non si sono verificate problematiche che sono state portate all'attenzione dell'Amministrazione e del Comitato.

Non si rilevano in detto periodo segnalazioni scritte e/o verbali dei Segretari Comunali succedutisi in servizio.