



**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2025-2026**

**RIFERIMENTI LEGISLATIVI:**

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche ed integrazioni, prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.
- In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Dlgs 30.3.2001, n.165 (gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale).
- Con Direttiva del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" le Pubbliche Amministrazioni vengono richiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.
- L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha inoltre definito ulteriori misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche le quali devono adottare tutte le misure necessarie all'attuazione delle direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.
- La legge n. 162 del 05.11.2021 ha apportato modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- Si citano altresì:
  - le linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità (Roma 6 ottobre 2022);
  - il Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

**OBIETTIVI GENERALI**

Obiettivi generali delle normative sopra richiamate in materia di pari opportunità sono, fondamentalmente, i seguenti:

- Assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- Porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente con la consapevolezza che a volte i dipendenti, in particolare di sesso femminile, si fanno carico anche della cura di familiari, minori e/o anziani e vivono disagi dovuti alle difficoltà di conciliare questi ruoli con l'attività lavorativa;

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità;

#### **PREMESSA:**

L'azione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuta riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di Bregnano è caratterizzato da una presenza femminile superiore al 50% da cui deriva nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

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.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del ministero per le Riforme e innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di un documento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

#### **DOTAZIONE ORGANICA**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendenti in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Area degli operatori</b>	<b>Area degli operatori esperti</b>	<b>Area degli Istruttori</b>	<b>Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione</b>	<b>TOTALE POSTI</b>
	<b>ex Cat. A</b>	<b>ex Cat. B</b>	<b>ex Cat. C</b>	<b>ex Cat. D</b>	
Posti di ruolo a tempo pieno	==	1	10	5	16
Posti di ruolo a tempo parziale	==		1		1
<b>Totale</b>	<b>==</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

e può essere, rappresentata, distintamente per uomini, donne e posti vacanti così come segue:

CATEGORIA	ex Cat. A		ex Cat. B		ex Cat. C		ex Cat. D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	==	==	==	1	4	6	3	2
Posti di ruolo a tempo parziale	==	==	==	==	==	1	==	==
<b>TOTALI</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Totale donne presenti nell'ente: **10**

Totale uomini presenti nell'ente: **7**

## SVILUPPO DELLA CARRIERA

Sono stati contrattati in delegazione trattante criteri e importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente, impiegati tra l'altro per progressioni orizzontali all'interno della categoria (attuata nell'anno 2023 ed in previsione per il 2024).

Nell'anno 2023 l'applicazione dell'Istituto delle progressioni economiche orizzontali/ nuovi differenziali stipendiali ha registrato il seguente risultato:

PEO/nuovi differenzialistipendiali anno 2023		
AREA	UOMINI	DONNE
Operatori	0	0
Operatori esperti	0	0
Istruttori	3	2
Funzionari e elevata qualificazione	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

## AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2024-2026

### FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Il Comune assicura a ciascun dipendente, compatibilmente con le mansioni svolte e le particolari esigenze del servizio cui è assegnato, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale, anche di carattere temporaneo, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Nell'anno 2023, a seguito di incontri con i rappresentanti sindacali, è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo in cui è stato potenziato l'istituto della flessibilità alla luce delle disposizioni del CCNL approvato il 16.11.2022 con le seguenti facoltà:

- Flessibilità posticipata in entrata ed in uscita di 60 minuti
- Flessibilità anticipata in entrata ed in uscita di 15 minuti

La flessibilità dell'orario di lavoro ha come obiettivo di favorire l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Come previsto dall'art. 29, comma 4 del CCNL 16/11/2022 i dipendenti possono essere favoriti nell'utilizzo di un orario con una flessibilità aggiuntiva massima di 30 minuti rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono chiedere la suddetta flessibilità aggiuntiva i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. N. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **DISCIPLINA DEL PART-TIME**

Il Servizio personale procederà al monitoraggio ed analisi sul part-time, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, motivazione, distribuzione nei servizi, anzianità di servizio.

## **LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO**

Nel nuovo CCNL del 16 novembre 2022 è inserito apposito riferimento al lavoro agile e da remoto. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso, su base volontaria e mediante un accordo individuale tra dipendente e responsabile di area, a tutti i lavoratori dell'Ente, ad esclusione degli operatori ecologici e al personale dell'Area vigilanza.

Nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto sono definite le modalità di svolgimento.

## **FORMAZIONE**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni, nel rispetto dei limiti normativi vigenti.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Ragioneria.

Il Comune di Bregnano curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

## **PREVENZIONE MOBBING**

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza dovranno essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi

diversi dovrà essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

## **COMMISSIONI DI CONCORSO**

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

## **BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE**

Nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne.

Ai sensi della normativa vigente gli atti delle selezioni saranno pubblicati sul portale InPa.

## **PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE/NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Le modalità ed i criteri per l'accesso alle progressioni orizzontali e di carriera attualmente vigenti non comportano differenziazione alcuna tra i dipendenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sono garantite le pari opportunità ed è prevista la possibilità di partecipazione alle stesse anche per le dipendenti in congedo parentale.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2024-2026.

Il piano potrà essere integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito del sito istituzionale dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.