

## **ALLEGATO AL PUNTO 3.3 DEL PIAO 2024/2026**

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026**

#### **IL QUADRO DI RIFERIMENTO**

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Le azioni positive sono misure preferenziali volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro (art. 42 D. Lgs. n. 198/2006) e mirano a favorire soluzioni attraverso interventi "specifici" e ben definiti. Intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta, sono necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne e compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali.

La materia era già stata disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico e nello specifico:

- ✓ l'art. 19 del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14.09.2000 che prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità ed interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle lavoratrici;
- ✓ l'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali del 22.01.2004 che prevedeva la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza su luogo di lavoro. Devono inoltre garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica.

L'art. 57 ha previsto la costituzione del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - che sostituisce,, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La direttiva n. 2 del 26.06.2019 avente per titolo "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto col Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, reca le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e per dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo tale da prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Monticello Brianza negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, concessione del part time, utilizzo del lavoro agile emergenziale durante il periodo pandemico e post – emergenziale ecc.) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo tra uomini e donne.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

#### ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA ALL'ENTE

Alla data del 31.12.2023 risultavano in servizio n. 14 dipendenti. Il ruolo di Segretario Comunale è ricoperto con incarico di reggenza.

Categoria	n.
Donne	10
Uomini	4
Totale complessivo	14

così suddivisi per categorie:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Elevate Qualificazioni	2	2	4
Funzionari (ex Cat. D)	1	0	1
Istruttori (ex Cat. C)	6	1	7
Operatori Esperti (ex Cat. B)	1	1	2
Totale	10	4	14

e con le seguenti percentuali:

	E.Q.	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti
Donne	50,00%	100,00%	85,71%	50,00%
Uomini	50,00%	0,00%	14,29%	50,00%

Suddiviso per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Elevate Qualificazioni	2	2	4
Tempo pieno	2	1	3
Part time	0	1	1
Funzionari (ex Cat. D)	1	0	1

Tempo pieno	1	0	1
Part time	0	0	0
Istruttori (ex Cat. C)	6	1	7
Tempo pieno	3	1	4
Part time	3	0	3
Operatori Esperti (ex Cat. B)	1	1	2
Tempo pieno	1	1	2
Part time	0	0	0
Totale	10	4	14

Incidenza part time su donne

	n.	%
Donne a part time	3	30,00%
Donne a tempo pieno	7	70,00%

Incidenza part time su uomini

	n.	%
Uomini a part time	1	25,00%
Uomini a tempo pieno	3	75,00%

La presenza femminile all'interno del Comune di Monticello Brianza è di parità nella categoria di inquadramento degli Operatori Esperti, ma è prevalente nelle Categorie dei Funzionari E.Q. e degli Istruttori.

Ad oggi non sussistono condizioni di discriminazione e di divario e, pertanto, le azioni del presente Piano saranno volte soprattutto a garantire il permanere di uguali opportunità tra donne e uomini, nonché a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

#### OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

In continuità coi precedenti Piani, si individuano i seguenti obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, all'interno dell'Ente:

- Obiettivo n. 1: Garanzia del benessere organizzativo – migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- Obiettivo n. 2 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- Obiettivo n. 3: Informazione;
- Obiettivo n. 4: Formazione.

Nell'ambito dei predetti interventi vengono individuate le seguenti azioni positive:

#### **Obiettivo 1 – Garanzia del benessere organizzativo – migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.**

**Descrizione:** Questo obiettivo vuole favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, 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:** 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 prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Prevedendo agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi 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.

#### **Obiettivo n. 2 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo.**

**Descrizione:** Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i fenomeni del mobbing, molestie, discriminazioni e pari opportunità in ambito lavorativo.

**Finalità:** Aumentare l'informazione e la sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sopra elencate divulgando materiale informativo per sensibilizzare i dipendenti con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità ed alle pari opportunità, rafforzando la conoscenza del CUG.

#### **Obiettivo n. 3: Informazione.**

**Descrizione:** Promozione e diffusione delle informazioni riguardanti i temi delle pari opportunità.

**Finalità:** Informare e sensibilizzare i cittadini programmando incontri e diffondendo in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale per incrementare la cultura delle pari opportunità quali la pubblicazione e diffusione del Piano triennale delle azioni positive e monitoraggio periodico delle attività svolte.

#### **Obiettivo n. 4: Formazione.**

**Descrizione:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale che potrà essere oggetto di valutazione eventualmente anche ai fini di progressioni di carriera.

**Finalità:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti organizzando percorsi formativi che dovranno essere organizzati in orari compatibili di tutti i lavoratori anche part time.

Nel periodo di vigenza potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere hanno ottenuto il previsto parere da parte del CUG in data 01.03.2024 ed il parere obbligatorio ex art 48 del D.Lgs 198/2006 da parte della Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Lecco in data 04.03.2024.