

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS). L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea.

Nel documento sono definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità dell'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, 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.

Il presente Documento, che copre un arco temporale di programmazione di 3 anni, è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, 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.

I dipendenti del Comune di Baranzate

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31.12.2023 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Baranzate da parte delle donne non incontri ostacoli. Le posizioni gerarchiche di inquadramento nelle categorie contrattuali non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per genere e categoria

Area	donne	%	uomini	%	totale	totale %
Operatori	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
Operatori Esperti	8	66,67%	4	33,33	12	100%
Istruttori	16	69,6%	7	30,4%	23	100%
Funzionari	4	33,33	8	66,67%	12	100%
TOTALE	30	60%	20	40%	50	100%

di cui

DI CUI Posizioni organizzative	4	66,64%	2	33,33%	6	100%
--------------------------------	---	--------	---	--------	---	------

Tab. 2 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale

tipologia rapporto	donne	%	uomini	%	totale	%
tempo pieno	25	83,33	20	0	45	90
part time superiore al 50%	5	6,67	0	0	5	10
part time fino al 50%	0	0	0	0	0	0
TOTALE	30	100	20	0	50	100

ORGANISMO CHE SI OCCUPA DI AZIONI E ATTIVITA' CONCERNENTI LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE

CUG -Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

E' un organismo di garanzia, che ha sostituito i comitati di pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Nell'ambito delle funzioni del CUG riveste particolare importanza:

- Favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione;
- La formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;
- La verifica degli incarichi conferiti, delle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenze retributive tra uomini e donne;
- La verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta nel luogo di lavoro.

Azioni positive previste nel triennio 2024/2026

Per il triennio 2024/2026 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile
-----------------------	--

Finalità	<p>Consentire ai dipendenti assegnati alle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentono di conciliare i propri tempi e le esigenze familiari con i tempi di lavoro.</p> <p>Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.</p> <p>Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.</p> <p>Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.</p> <p>Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2024/2026
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 2	Formazione svolta in orario di lavoro
Finalità	Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Favorire il processo di formazione a distanza mediante e-learning.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2024/2026
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale dipendente.

Obiettivo n. 3	Prevenzione mobbing
Finalità	<p>Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti.</p> <p>I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad aree di servizio diverse da quelle di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative, ovvero, da ragioni legate alla modifica</p>

	della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2024/2026
Costo	Nessun costo.

Obiettivo n. 4	Part time
Finalità	Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2024/2026
Costo	Nessun costo

Obiettivo n. 5	Lavoro agile
Finalità	Introdurre, la possibilità di ricorrere al lavoro agile in modo da conciliare il lavoro con le esigenze familiari. Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria per le attività compatibili con la qualità, continuità ed effettività dei servizi erogati, nonché con le proprie potenzialità organizzative, nel rispetto della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2024/2026
Costo	Nessun costo

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione di esso. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).