

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. NORMATIVA**
- 3. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2023**
- 4. GLI ATTORI E I DESTINATARI**
- 5. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO**
- 6. LE AZIONI POSITIVE**
- 7. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO.**



1. PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finchè si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

Sono misure temporanee perché sono necessarie solo fino a che si rilevi una disparità di trattamento tra le persone e sono misure speciali perché sono specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Il Piano triennale delle azioni positive rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le linee programmatiche dell'Amministrazione comunale, tra l'altro, prevedono uno specifico punto dedicato alle pari opportunità: crescita e innovazione nelle mani delle donne. Accompagnare e sostenere il cammino delle donne verso il pieno affermarsi delle pari opportunità conviene e tutti e aiuta lo sviluppo del nostro Comune.

Il presente Piano è stato inoltre sottoposto alla Consigliera di Parità, la quale ha espresso parere favorevole (prot. n. _____).

2. NORMATIVA

- **Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) art. 21** - Divieto di qualsiasi forma di discriminazione.
- **Risoluzione del Consiglio dei Ministri del 29/6/2000** - Attuazione del mainstreaming inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie e sviluppo di politiche di conciliazione che promuovano sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità professionali e personali di uomini e donne nel tessuto sociale.
- **Legge n. 125 del 10.04.1991** - Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000** - Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali.
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001** - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
- **D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006** - Codice delle Pari opportunità.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

- **D. Lgs. 30/3/2001 n. 165** - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- **D.Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010** - Promozione e diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppo di culture organizzative tese a favorire la conciliazione vita-lavoro.
- **D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010** - Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
- **Direttiva 4 marzo 2011** - Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
- **Direttiva PCM 2/2019** – “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.
- **D.lgs. n. 81/2008** sulla sicurezza sul lavoro, art. 28, comma 1 .
- **Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni** (adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. 36/2022, convertito con

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

modificazioni dalla Legge 79/2022, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità).

- **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023** avente ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".
- **D.Lgs. 222 del 13.12.2023** – Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della Legge 22 dicembre 2021, n. 227

3. SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2023

La situazione occupazione del Comune di Peschiera Borromeo, al 31 dicembre 2023, era la seguente:

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31 DICEMBRE 2023

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
MENO DI 30 ANNI	1	4
TRA I 30 E I 40 ANNI	8	9
TRA I 40 E I 49 ANNI	21	17
TRA I 50 E I 59 ANNI	38	19
OLTRE I 60 ANNI	8	6
TOTALE	76	53

PART-TIME	DONNE	UOMINI
27	25	2

CONGEDI PARENTALI	DONNE	UOMINI
9	6	3

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

4. GLI ATTORI E DESTINATARI

I destinatari del Piano delle azioni positive sono tutte le dipendenti e i dipendenti del Comune di Peschiera Borromeo.

Gli attori sono invece:

- Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Gli organismi rappresentati di lavoratrici/lavoratori;
- Il Servizio Personale
- I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
- L'Assessore con delega alle Pari opportunità, Dott.ssa Beatrice Rossetti.

5. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Nel Piano triennale 2024-2026 vi sono 6 aree di intervento:

1. Benessere organizzativo;
2. Parità, parità di genere e pari opportunità;
3. Politiche di reclutamento;
4. Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti;
5. Prevenzione comportamenti e linguaggio discriminatori;
6. Contrasto discriminazioni

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

Per ogni area di intervento sono state individuate le azioni positive da realizzare e la loro tempistica

6. LE AZIONI POSITIVE

AREA	AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE
<p>1. Benessere organizzativo</p> <p>Rilevazione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Uffici riscaldati e /o raffrescati in maniera corretta – studio fattibilità e predisposizione di una programmazione degli interventi- Implementazione dell'esperienza del lavoro agile, monitoraggio dati e sviluppo, con particolare attenzione anche agli elementi di responsabilizzazione delle persone, orientamento ai risultati, fiducia in ottica di cambiamento culturale- Programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale a carattere attitudinale/motivazionale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e nell'ottica di motivare il personale e rendere l'ambiente di lavoro attento al benessere di tutti i dipendenti- Programmazione corsi di formazione di base sulle modalità per eseguire la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e rilevazione del rischio

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	<p>attraverso mappatura ed analisi delle criticità riscontrate</p> <p>Finanziamenti: BP</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG, Elevate Qualificazioni</p> <p>Periodo di realizzazione: 2024-2025-2026</p>
2. Parità, parità di genere e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio degli strumenti di conciliazione e nello specifico:<ul style="list-style-type: none">a) monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro agile, congedi parentali, ...)b) garantire l'applicabilità di forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste, in linea con il vigente Regolamento sull'orario di lavoro, in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessatoc) promuovere azioni di sensibilizzazione al rispetto della dignità della persona, a prescindere dal genere di appartenenza, dall'orientamento sessuale, dal credo religioso

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	<ul style="list-style-type: none">- Individuazione e nomina di figura apicale all'interno dell'Ente, che definisca modalità ed azioni finalizzate all'inclusione sociale di persone affette da disabilità; <p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG, Elevate Qualificazioni</p> <p>Periodo di realizzazione: 2024-2025-2026</p>
3. Politiche di reclutamento	<ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio delle politiche di reclutamento e gestione del personale (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, nelle commissioni di concorso, nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione)- Rispetto dell'art. 6 del DPR 487/1994, come modificato dall'art. 1 del DPR 82/2023, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle procedure di reclutamento del personale, ed applicazione della riserva di cui all'art. 5 del DPR 82/2023 ove necessario <p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale</p>

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	Periodo di realizzazione: 2024-2025-2026
4. Riconoscimento dell'identità <i>alias</i> per i dipendenti	<ul style="list-style-type: none">- Le persone che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere potranno chiedere di farsi chiamare con un nome diverso sul luogo di lavoro, ossia con una identità <i>alias</i>. Il badge, l'indirizzo di posta elettronica, o la targhetta sulla porta esporranno il nome scelto. L'obiettivo è la tutela delle persone nel contesto lavorativo. <p>a) Completare la struttura dell'accordo di riservatezza legato all'identità <i>alias</i> del dipendente che ne faccia richiesta;</p> <p>b) Predisporre della regolamentazione interna con modalità e tempistiche della procedura, oltre alla verifica delle possibili connessioni con i servizi funzionali al dipendente.</p> <p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale</p> <p>Periodo di realizzazione: 2024-2025-2026</p>
5. Prevenzione comportamenti e linguaggio discriminatori	<ul style="list-style-type: none">- Erogazione formazione obbligatoria (per neoassunti e personale già in servizio) relativa ai temi dell'etica pubblica e del

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	<p>comportamento etico – promozione di una cultura aperta, attraverso la formazione, l'informazione e la sensibilizzazione dei dipendenti verso le tematiche delle discriminazioni e delle disparità</p> <ul style="list-style-type: none">- Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire il linguaggio discriminatorio. Attivare un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere. <p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG, Elevate Qualificazioni</p> <p>Periodo di realizzazione: 2024-2025-2026</p>
<p>6. Contrasto discriminazioni</p>	<ul style="list-style-type: none">- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica <p>Azioni positive individuate</p> <p>1. Sensibilizzazione, informazione e formazione</p> <p>Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche</p>

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	<p>la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.</p> <p>In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.</p> <p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG, Elevate Qualificazioni</p> <p>Periodo di realizzazione: 2024-2025-2026</p>
--	---

7. LE AZIONI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Premessa

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d'ora in poi GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra le persone e combattere le discriminazioni.

Il Piano si compone, infatti, di azioni articolate su ambiti di intervento, cosiddette Aree Tematiche. Ogni Area si articola in Obiettivi e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità.

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

OBIETTIVO	AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE	RESPONSABILITÀ E UFFICI COINVOLTI	DESTINATARI DIRETTI	INDICATORI	TARGET
1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa	Obiettivo 1 Favorire forme di flessibilità lavorativa a) Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità proposte all'interno dell'Ente; b) Analisi dello strumento del lavoro agile che consente ai dipendenti di fruire di giornate aggiuntive durante l'anno, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali; c) Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, anche garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente.	Responsabilità Tutte le Aree	Tutto il personale	a) 1 report all'anno dei dati; b) 1 report all'anno di monitoraggio; c) diffusione dell'informazione di bandi di mobilità interna nella rete intranet	- Target: sì/no

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	<p>Obiettivo 2 Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità a) Promuovere i vari strumenti giuridici ed economici esistenti di supporto alla maternità e paternità (es. congedo parentale) tramite la diffusione delle informazioni rivolte al personale;</p>	Servizio Personale	Tutto il personale	a): due notizie/circolari all'anno sulla intranet	- Target: sì/no
	<p>Obiettivo 3 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione a) Valorizzazione del ruolo del CUG attraverso l'implementazione delle attività di informazione rivolta al personale dipendente</p>	CUG/Servizio personale	Tutto il personale	Almeno una notizia all'anno da inviare con i mezzi informativi a disposizione dell'ente	- Target: sì/no
<p>2 AREA TEMATICA - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera</p>	<p>Obiettivo 1 Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali Monitoraggio della distribuzione del personale per</p>	Servizio personale	Tutto il personale	1: elaborazione su base annuale per profili/categoria + un report annuo 2: pubblicazione risultato del	- Target: sì/no; - Target: sì/no

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

	genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo.			monitoraggio sulla intranet	
3 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi	<p>Obiettivo 1 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere Programmazione di un'attività informativa sui servizi presenti nel territorio, attivi nel contrasto alla violenza verso le donne.</p> <p>Obiettivo 2 Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio Definizione di Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere e applicazione delle stesse all'interno dell'Ente.</p>	Servizio personale	Tutto il personale	Post pubblicati sui canali social del Comune Approvazione di linee guida e azioni di divulgazione	Almeno due notizie all'anno - Target: sì/no

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

Via XXV Aprile, 1 – 20068 Peschiera Borromeo (MI)

--	--	--	--	--	--

8. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (da marzo 2024 a marzo 2026). È pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso il CUG, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti.