

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. NORMATIVA**
- 3. CONTESTO**
- 4. GLI ATTORI E I DESTINATARI**
- 5. LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO**
- 6. LE AZIONI POSITIVE**
- 7. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO**

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 e delle lavoratrici. 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 ai servizi alla persona, alla famiglia, alle pari opportunità: il numero 5. 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 inviato alla Consigliera di Parità. Si è in attesa di relativo parere che, qualora indicasse dei correttivi o integrazioni si provvederebbe ad adottare.

2. FONTI NORMATIVE

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”.

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

3. IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti al 31.12.2024, dimostrano come:

- l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontra ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per l'ex categoria D. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Si dà atto, pertanto che a seguito del positivo lavoro svolto negli anni scorsi, 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 i generi superiore ai due terzi.
- La fruizione dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza dei disabili/minori sia ampiamente garantita.
- L'accesso alla riduzione dell'orario di lavoro (part-time 80%, 70% e 50%) sia largamente sostenuta.

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31 DICEMBRE 2024

ETA' DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
MENO DI 31 ANNI	0	3
TRA I 31 E I 40 ANNI	11	8
TRA I 41 E I 50 ANNI	20	16
TRA I 51 E I 60 ANNI	35	18
OLTRE I 60 ANNI	8	5
TOTALE	74	50

AREA (ex cat.)	DONNE	UOMINI
OPERATORI (ex cat. A)	2	1
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	8	7
ISTRUTTORI (ex cat. C)	47	31
FUNZIONARI EQ (ex cat. D)	17	11
TOTALE	74	50

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

	DONNE	UOMINI
SMART-WORKING	15	4
PART-TIME	25	2
CONGEDI PARENTALI	4	1
PERMESSI L. 104/92	15	4
CONGEDI RETR.TI L. 53/2000	3	2

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario di servizio attualmente in vigore prevede l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ore e 15 minuti. Inoltre è prevista la possibilità di accumulare un saldo flessibilità nei limiti di 18 ore a debito e di 36 ore a credito.

MISURE PER IL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE PERSONALE

Considerato che, recenti studi volti a valutare l'impatto che può avere la presenza di un animale da compagnia nei luoghi di lavoro, hanno evidenziato che poter tenere un cane in ufficio contribuisce a ridurre lo stress lavorativo, a migliorare l'umore generale e a favorire la socializzazione tra le persone, aumentando il livello di empatia, con deliberazione GC 219/2024 è stato approvato il Regolamento per le modalità di autorizzazione e di accesso e gestione dei cani negli uffici comunali dei dipendenti del Comune di Peschiera Borromeo.

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 Claudia Bianchi.

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

5. AREE DI INTERVENTO

Le aree di intervento del Piano triennale 2025-2027 sono le seguenti:

1. Benessere organizzativo;
2. Parità, parità di genere e pari opportunità;
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

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
1. Benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none">- Semplificare la procedura per l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile sensibilizzando il/la dipendente sui seguenti temi: responsabilizzazione del lavoratore/della lavoratrice e orientamento ai risultati.- Rendere pienamente esigibile il "diritto" alla formazione dei/delle dipendenti garantendo il conseguimento di un numero minimo di ore di formazione pro-capite annue, che a partire dal 2025 dovrà essere non inferiore alle 40 ore. I percorsi formativi saranno, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei/delle lavoratori/lavoratrici part-time e coinvolgere i/le dipendenti appartenenti alle categorie protette. Dovrà essere assicurata a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario comunale. Obiettivo dell'iniziativa è quello di migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle proprie capacità, oltre ad acquisire conoscenze e competenze per crescere professionalmente e in quanto individui.- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera,

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

	<p>incentivi e progressioni economiche. In particolare è stata inserita nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 la previsione di procedere alla copertura tramite progressioni verticali ordinarie e “in deroga” di n. 16 posizioni.</p> <ul style="list-style-type: none">- Valutazione del rischio stress lavoro correlato e analisi delle criticità riscontrate.- Valutazione della possibilità di attivare l’istituto del “welfare integrativo” dopo le recenti modifiche normative. Previsione a bilancio di una somma da destinare al finanziamento di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei/delle dipendenti (in particolare polizze integrative delle prestazioni sanitarie erogate dal servizio sanitario nazionale eventualmente estendibili anche ai familiari) nei limiti imposti dalle disposizioni vigenti in materia di salario accessorio.
	<p>Finanziamenti: BP</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG, Elevate Qualificazioni</p> <p>Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p>

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

2. Parità, parità di genere e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none">- Assicurare la possibilità di utilizzo degli strumenti di conciliazione vita/lavoro.- Assicurare 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 di disabili, anziani, minori.- Garantire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia
---	--

	<p>Finanziamenti: Non necessari</p> <p>Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG, Elevate Qualificazioni</p> <p>Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027</p>
--	---

CITTA' DI PESCHIERA BORROMEO

(Città metropolitana di Milano)

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

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	<ul style="list-style-type: none">- Sensibilizzare e promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi.- Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati, in particolare quando non richiesta dal/dalla dipendente.- Divulgare il Codice di comportamento del personale per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.- Programmare corsi di formazione in materia di "team building" (rivolti innanzitutto ai responsabili di area) diretti a favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.
---	--

	Finanziamenti: BP Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG, Elevate Qualificazioni Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027
--	---

7. DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (da marzo 2025 a marzo 2027). È pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

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