

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 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).

Le azioni positive 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 "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si riveli una disparità di trattamento tra donne e uomini. Compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'**uguaglianza sostanziale**, che valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

La materia era già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico; in particolare, l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali del 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono **parità e pari opportunità tra uomini e donne** e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e 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 sul lavoro**. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo** e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

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 di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il 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.

Il periodo storico di riferimento impone particolare attenzione al monitoraggio delle azioni messe in atto per consentirne il tempestivo allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti.

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Bosisio Parini negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, banca ore, piena fruizione dei permessi previsti dal CCNL, utilizzo del lavoro agile emergenziale durante il periodo pandemico, 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 numero inoltre assai ridotto di unità di personale in servizio contribuisce inoltre a rendere immediatamente evidenti trattamenti non equivalenti negli ambiti delineati dal Legislatore, determinando condizioni di fatto sfavorevoli a situazioni *lato sensu* discriminanti.

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.

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare la situazione del personale dipendente.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Alla data del 31.12.2024 risultavano in servizio n. 11 dipendenti del Comune di Bosisio Parini, oltre ad una dipendente, titolare di incarico di E.Q. nell'ambito di una convenzione con il comune di Cesana Brianza. per la gestione associata dei Servizi alla Persona.

La situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE	N. 6 (+1 in conv. gestione associata)
UOMINI	N. 5
TOTALE	N. 12

Così suddivisi per categorie:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Elevate Qualificazioni	1 (+1 in conv. gestione associata)	2	4
Funzionari (ex cat. D)	-	-	0
Istruttori (ex cat. C)	5	2	7
Operatori esperti (ex cat. B)	0	1	1
Totale	10	7	12

con le seguenti percentuali:

	E.Q.	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti
Donne*	50,00%	0,00%	71,43%	0,00%
Uomini	50,00%	0,00%	28,57 %	100,00%

* un'unità di personale in gestione associata servizi alla persona

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

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Elevate Qualificazioni	2*	2	4
<i>Di cui part time</i>	-	-	-
Funzionari	-	-	-
<i>Di cui part time</i>	-	-	-
Istruttori	5	2	7
<i>Di cui part time</i>	2	-	-
Operatori esperti	0	1	1
<i>Di cui part time</i>	0	0	0
Totale	7*	5	12
<i>Di cui part time</i>	2	-	0

* un'unità di personale in gestione associata servizi alla persona

La situazione all'interno del Comune di Bosisio Parini presenta quindi una prevalente presenza femminile sia sotto il profilo strettamente numerico sia in relazione alle Categorie di inquadramento del personale dipendente, con particolare riferimento all'area delle E.Q.

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne, come i dati medesimi dimostrano.

Anche nei Settori strutturalmente maschili (in ambito tecnico e nel servizio vigilanza) la presenza femminile è significativa, come riportato nella Tabella seguente:

Settore	Donne	Uomini	Totale
Segreteria, Affari Generali e demografici	2	1	3
Programmazione Economico Finanziaria	2	-	2
Servizi alle persone	1*	-	1*
Lavori Pubblici, manutenzioni, Urbanistica ed Edilizia privata, Patrimonio	2	2	4
Vigilanza	-	2	2
Totale	7	5	12

* un'unità di personale in gestione associata servizi alla persona

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

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

In linea con la Direttiva ministeriale n. 2/2019 si individuano i seguenti obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, all'interno dell'Ente:

1. RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE
2. GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO
3. PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

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

Ambito di intervento: RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Commissioni concorsi: in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di almeno una donna;

Bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, non applicando alcuna forma di discriminazione nei confronti delle donne;

Presenza delle donne nei ruoli di vertice: gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità ed alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;

Trattamento retributivo: il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

Sistema premiante selettivo: l'attribuzione degli incentivi economici e premianti avviene secondo un sistema selettivo, secondo logiche meritocratiche, che valorizza i dipendenti senza discriminazione di genere;

Progressione di carriera orizzontale e verticale: il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera, sia orizzontale che verticale;

Formazione ed aggiornamento del personale: Il Comune cura la formazione e l'aggiornamento del personale senza alcuna discriminazione tra uomini e donne, garantendo il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;

Ambito di intervento: GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Flessibilità di orario: l'Ente garantisce flessibilità dell'orario di lavoro al fine di consentire la conciliazione fra la vita professionale e gli impegni di carattere familiare;

Conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiare: l'organizzazione del lavoro viene strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (ad esempio: la formazione viene garantita in orari che permettano uguale accessibilità a uomini e donne; gli incontri e le riunioni vengono fissate all'interno dell'orario di lavoro e/o con congruo anticipo). Particolari forme di tutela vengono inoltre garantite per la fruizione dei permessi previsti dal vigente

CCNL, conciliando le esigenze organizzative dell'Ente con quelle di cura e di assistenza previste dalla Legge.

Lavoro agile: l'Ente si intende dotare della disciplina prevista per la regolamentazione del lavoro agile quale misura di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;

Informativa ai lavoratori: si intende promuovere l'integrazione delle informative in materia di tutela della maternità/paternità e dei permessi ex legge n. 104/1992 per dipendenti portatori di handicap e per assistenza a familiari.

Ambito di intervento: PREVENZIONE E RIMOZIONE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE O VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE, MOBBING, DEMANSIONAMENTO, DISAGIO ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE

Formazione del personale: al fine di prevenire e contrastare fenomeni di mobbing, molestie, discriminazioni, è previsto un corso di formazione con la funzione prevalente di conoscenza di base del fenomeno, delle sue dinamiche e delle sue conseguenze.

Rafforzamento della conoscenza del CUG: successivamente alla riattivazione del Comitato si provvederà alla divulgazione di materiale informativo per sensibilizzare i dipendenti sui temi di competenza del CUG e sulle sue linee di azione, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità.

DURATA DEL PIANO – PUBBLICAZIONE

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano sarà pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità ovvero in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.