

PIANO AZIONI POSITIVE (PAP)

Riferimento PIAO: *Sezione 2 – Sottosezione 2.2 Performance*

—

COMUNE DI RESCALDINA
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

**PIANO AZIONI POSITIVE
(P.A.P.)**

TRIENNIO 2025-2027

(ai sensi dell'Art. 48, D.Lgs. n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge n. 246/2005" e s.m.i.)

Normativa di riferimento

- il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246", ed in particolare l'art. 42, che recita: «Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro» e l'art. 48, comma 1, il quale dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive -di durata triennale- tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;

- l'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 183/2010 (Collegato al lavoro) che, modificando l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- l'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. b), della Legge 04.11.2010, n. 183 ("Collegato lavoro"), che recita testualmente: «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».

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualtà di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il presente Piano di Azioni Positive 2025-2027 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rescaldina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e si pone in continuità con il precedente Piano.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce, come già fatto negli ultimi anni, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti, con particolare riguardo all'attuazione della modalità di lavoro agile, come definita in sede nazionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- collaborazione con il CUG, che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera,

incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Piano delle azioni positive, con le sue misure, è stato redatto su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e preventivamente sottoposto al parere (obbligatorio ma non vincolante) della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Milano.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Monitoraggio disaggregato per genere e per area del personale al 31/12/2024:

AREA	Donne	Uomini	Totale
Elevata Qualificazione	4	2	6
Funzionario	6	3	9
Istruttore	22	12	34
Operatore Esperto	7	5	12
Operatore	0	1	1
TOTALE	39	23	62

Si precisa che nell'organico non sono presenti figure dirigenziali. Non sono state rilevate differenze di retribuzione tra uomini e donne.

Monitoraggio disaggregato per genere e per area del personale al 31/12/2024 con rapporto di lavoro Part-Time:

Area	Donne	Di cui P.T.	Uomini	Di cui P.T.
Elevata Qualificazione	4	0	2	0
Funzionario	6	1	3	0
Istruttore	22	1	12	3
Operatore Esperto	7	0	5	1
Operatore	0	0	1	1
TOTALE	39	2	23	5

L'accesso all'impiego nel Comune di Rescaldina da parte delle donne non incontra ostacoli, in nessuna delle Aree e Profili professionali esistenti, come si evince dai dati sopra riportati, riferiti alla situazione occupazionale attuale.

Nel corso del 2024 vi sono stati: 1 nuovo ingresso nella dotazione organica tramite concorso coperto con 1 uomo (Area degli Operatori Esperti – Operaio); 1 nuovo ingresso mediante concorso coperto con 1 donna (Area dei Funzionari – Assistente Sociale); 4 nuovi ingressi mediante concorso coperti con una donna e tre uomini (Area degli Istruttori – Agente di Polizia Locale); 1 nuovo ingresso tramite procedura di mobilità coperto con una donna (Area degli Istruttori – Istruttore Amministrativo).

La presenza di Part-Time è da attribuire ad esigenze personali, solo in 2 casi trattasi di assunzione

effettuata in regime di P.T. (2 uomini).

Nel corso del 2024 sono pervenute n. 2 richieste di part-time (1 uomo e 1 donna); trattasi di rinnovi, di cui una con decorrenza dal 01/01/2025, entrambe accolte.

AZIONI

1) Consolidamento e valorizzazione del ruolo del CUG

Il CUG, nella sua attuale composizione, è stato nominato con determinazione n. 310 del 31/05/2022 della Responsabile dell'Area Amministrativa, nelle persone di Adriana Coppini (istruttore direttivo area LLPP) che lo presiede, del dipendente Casati Claudio e delle dipendenti, Serati Adele e Loprete Aurora.

A seguito di dimissioni della dipendente Loprete Aurora, il posto è stato ricoperto dalla dipendente Ricciari Grazia.

Fanno parte del CUG anche i/le rappresentanti di parte sindacale nelle persone di Daniela Bruno, Angelo Seveso, Isabella Piotti e Stefano Settimo.

Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato rientrano a tutti gli effetti nell'orario di servizio, come previsto dall'art. 3 del Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG ha scadenza il 31/05/2026 ed è comunque prorogabile.

In tale periodo pertanto si dovrà promuovere il consolidamento e la valorizzazione del ruolo del CUG mediante la condivisione/coinvolgimento del CUG in merito alle problematiche aperte attinenti l'organizzazione del personale e la disciplina degli istituti contrattuali coinvolgendolo preventivamente.

All'inizio del proprio incarico il CUG ha pubblicizzato, mediante mail a tutti/e i/le dipendenti, il proprio ruolo e le proprie funzioni, invitando a sottoporre eventuali problematiche.

2) Pari opportunità nelle procedure concorsuali e negli organismi decisionali

Dovranno essere perseguite le seguenti azioni:

- Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino le candidate. Assicurare a tutti i/le candidati/e le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro senza vincoli discriminatori.
- 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, incentivi e progressioni economiche.

Per le assunzioni del 2024 sono state nominate le commissioni di mobilità e concorso, comprendenti in tutti i casi la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Inoltre, i requisiti di accesso dei bandi suddetti non hanno in nessun modo discriminato le candidate di sesso femminile.

Per l'anno 2024 inoltre, sono state definite le progressioni economiche orizzontali, attribuendo ai candidati, sia uomini sia donne, i rispettivi differenziali economici.

Sono state inoltre avviate e definite n. 2 progressioni verticali in deroga, la cui attribuzione decorre dal 01/01/2025, riguardanti donne.

3) Formazione

Dovranno essere perseguite le seguenti azioni:

- Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente, compatibilmente con i vincoli sempre più stringenti di riduzione della spesa pubblica, senza discriminazioni tra uomini e donne;
- Garantire la pari opportunità di partecipazione alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori anche, ove possibile, adottando modalità organizzative atte a favorire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.
- In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale anche alle donne in rientro dalla maternità.
- Predisporre riunioni di settore con ciascun/a Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

3) Maternità/paternità e situazioni particolari

Dovranno essere perseguite le seguenti azioni:

- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Favorire ove possibile una più armonica convivenza tra impegni di cura e lavoro in termini di orario di lavoro anche tramite deroghe orarie temporanee o nella concessione dei permessi previsti dal CCNL.
- Accompagnamento dei/delle dipendenti che si sono assentati/e per un lungo periodo dal lavoro e che, al rientro in servizio, possono avere una necessità di sostegno e supporto nella fase iniziale o per i/le quali occorre prevedere una assegnazione a mansioni diverse.

Nel corso del 2024 una dipendente ha usufruito del congedo di maternità obbligatoria.

Inoltre, sono pervenute da parte di n. 2 dipendenti donne richieste di congedo parentale a giorni; per entrambe le richieste sono state accolte.

4) Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Dovranno essere perseguite le seguenti azioni:

- Garantire l'effettività del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso la flessibilizzazione dell'orario di lavoro (già attuata) e le deroghe orarie temporanee, compatibilmente alle esigenze organizzative.
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie o temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in aggiunta a quelle già previste, per periodi di tempo limitati.
- Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del/della dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Quanto sopra anche alla luce del nuovo CCNL che individua il normale orario di lavoro articolato su cinque giorni (salvo esigenze specifiche) e che evidenzia anche la necessità di una rivisitazione dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.

- Garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio,

l'accoglimento di richieste di flessibilità oraria, in modo rispondente alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Nel corso del 2024 sono stati concesse modifiche di orario e cambi orari giornalieri, richiesti sia da uomini sia da donne.

5) Disciplina del Part-Time

All'interno del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio preposto assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di Part-Time.

Nel corso del 2024 sono pervenute n. 2 richieste di part-time (1 uomo e 1 donna); trattasi di rinnovi, di cui una con decorrenza dal 01/01/2025, entrambe accolte.

6) Lavoro Agile o Smart Working

Nel corso del 2024 sono stati firmati nuovi accordi di lavoro agile validi fino al 31/12/2025.

Alcuni di questi accordi sono stati firmati, ma non sono mai stati effettivamente usufruiti. Di seguito il riepilogo del personale che ha operato in lavoro agile nel Comune di Rescaldina nell'anno 2024:

Area	Donne	Uomini	Totale
Elevata Qualificazione	1	0	1
Funzionario	1	0	1
Istruttore	7	2	9
Operatore Esperto	0	0	0
Operatore	0	0	0
TOTALE	9	2	11

Questo strumento, oltre che politica di conciliazione, è una leva che contribuisce a favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori/collaboratrici e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

In linea con le recenti disposizioni normative in materia di lavoro agile, si intende nei prossimi anni prevedere il lavoro agile, mediante l'analisi delle eventuali misure che favoriscano lo svolgimento della prestazione lavorativa con nuove modalità spazio-temporali.

La disciplina del lavoro agile è stata regolamentata nel "Piano Organizzativo Lavoro Agile" (POLA), inoltre, inserito nel PIAO 2024/2026.

Nel corso del 2024 lo smart working, qualora richiesto, è stato sempre concesso dai responsabili senza alcuna discriminazione di genere.

7) Favorire il benessere di chi lavora

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in

termini di produttività sia di appartenenza.

L'analisi dei risultati dell'indagine svolta nel 2018 per rilevare il benessere organizzativo tramite un questionario elaborato dall'Associazione Qualità dei comuni in partnership con l'Associazione Mystery Auditing Italia potrà essere il punto di partenza per individuare i bisogni e le opportune azioni correttive.

Fondamentale obiettivo sarà portare a termine la riorganizzazione degli spazi tramite trasferimento in altra sede di alcuni uffici, onde costituire il ***piano del cittadino***.

Con la riorganizzazione degli spazi potrà trovare soluzione la situazione di affollamento di alcuni uffici.

Inoltre si dovranno garantire condizioni di sicurezza, sia in ingresso che in uscita, in prossimità degli accessi di tutte le sedi lavorative comunali.

IL CUG

TABELLA RIEPILOGATIVA – OBIETTIVI, AZIONI, RISULTATI ATTESI E TEMPI

OBIETTIVI	AZIONI	RISULTATI ATTESI	TEMPI
1) Consolidamento e valorizzazione del ruolo del CUG	condivisione/coinvolgimento preventivo del CUG in merito alle problematiche aperte attinenti l'organizzazione del personale e la disciplina degli istituti contrattuali	Consolidare e valorizzare il ruolo del CUG	Promuovere, nel triennio, il consolidamento e la valorizzazione del ruolo del CUG
2) Pari opportunità nelle procedure concorsuali e negli organismi decisionali	- continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; - stabilire, nelle selezioni, requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i/le candidati/e - assicurare a tutti i/le candidati/e le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro senza vincoli discriminatori; - motivare adeguatamente nelle procedure di mobilità esterne, la scelta del/della candidato/a; - 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, incentivi e progressioni economiche.	Pari opportunità nelle procedure concorsuali e negli organismi decisionali	Permanenza nel triennio, del rispetto delle pari opportunità nelle procedure concorsuali e negli organismi decisionali

3) Formazione	- garantire la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente; - garantire la pari opportunità di partecipazione alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori anche ove possibile, adottando modalità organizzative atte a favorire le lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; - predisporre riunioni di settore con ciascun/a responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze; - consentire la formazione anche in modalità telematica.	Predisposizione di un Piano della formazione	Promuovere, nel triennio, la partecipazione a corsi di formazione e corsi relativi alla sicurezza, senza alcuna discriminazione di genere
--------------------------	---	--	---

4) Maternità/ paternità e situazioni particolari	- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del/della Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;	garantire nel triennio il rispetto delle prescrizioni previste, favorendo il personale dipendente che si trova nelle situazioni descritte	
---	---	---	--

	- favorire ove possibile una più armonica convivenza tra impegni di cura e lavoro in termini di orario di lavoro anche tramite deroghe orarie temporanee o nella concessione dei permessi previsti dal CCNL; - accompagnamento dei/delle dipendenti che si sono assentati per un lungo periodo dal lavoro e che, al rientro in servizio, possono avere una necessità di sostegno e supporto nella fase iniziale o per i quali occorre prevedere una assegnazione a mansioni diverse. - sostegno alla maternità, alla paternità e a situazioni particolari		
5) Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	- garantire l'effettività del servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso la flessibilizzazione dell'orario di lavoro (già attuata) e le deroghe orarie temporanee, compatibilmente alle esigenze organizzative; - in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie o temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in aggiunta a quelle già previste, per periodi di tempo limitati;	nel triennio, sviluppare tale visione al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro	personale dipendente che riesce a conciliare tempi di vita e di lavoro

	- particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del/della dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare - garantire in modo più ampio possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'accoglimento di richieste di flessibilità oraria, in modo rispondente alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.				
6) Disciplina del part-time	Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di PT		nel triennio, assicurare un costante rispetto delle richieste		

	dai/dalle dipendenti		avanzate dal personale dipendente		
--	----------------------	--	-----------------------------------	--	--

7) Lavoro Agile o Smart Working	- previsione del lavoro agile, mediante l'analisi delle eventuali misure che favoriscano lo svolgimento della prestazione lavorativa con nuove modalità spatio-temporali; - adozione del "Piano Organizzativo Lavoro Agile" (POLA) di cui alle recenti Linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione;	Permanenza nel triennio	Lavoro agile regolamentato nel POLA	
8) Favorire il benessere di chi lavora	- individuazione dei bisogni e delle opportune azioni correttive; - portare a termine la riorganizzazione degli spazi tramite trasferimento in altra sede di alcuni uffici onde costituire il piano del cittadino. - Garantire condizioni di sicurezza, sia in ingresso che in uscita, in prossimità degli accessi di tutte le sedi lavorative comunali.	Ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza	sviluppo nel triennio delle azioni descritte	