



Comune di Sovico



The coat of arms of the Comune di Sovico is a shield with a blue base and a red brick tower in the center. The top half of the shield is divided into vertical stripes of red and green. The shield is surrounded by a laurel wreath on the left and a branch of yellow and red flowers on the right. A ribbon with the colors of the Italian flag (green, white, red) is tied around the bottom of the wreath.

***Piano delle Azioni
Positive
Triennio 2022-2024***

Art 48 del D.Lgs. 198/2006

«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»

Approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 21.01.2022

Introduzione

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il presente Piano per le Azioni Positive, per il triennio 2022-2024, viene predisposto ai sensi dell'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) per il raggiungimento delle finalità ivi indicate, ossia assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate in modo da favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive che questo Piano prevede, sulla scorta di quanto già individuato nei piani precedenti, laddove per "azioni positive" sono da intendere, come indicato dall'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità, le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro, sono dirette a soddisfare le finalità indicate dalla stessa disposizione normativa:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella progressione di carriera e, in generale, nella vita lavorativa;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Con il presente Piano di Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce 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:

1. alla formazione professionale, che offra ai dipendenti la possibilità di crescere e migliorarsi, oltre all'eliminazione delle disparità di genere;
2. alla promozione, nell'ambito del benessere organizzativo, della conciliazione tra i tempi destinati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
4. all'attività di informazione e promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

5. alle procedure di accesso al lavoro;
6. all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Pertanto, l'Amministrazione pubblica si impegna a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione di genere, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Il Piano precedente non è stato oggetto di integrazioni da parte dei dipendenti né di osservazioni da parte della Consigliera provinciale di Parità, alla quale è stato trasmesso dopo l'approvazione, che lo ha ritenuto in linea con quanto già espresso relativamente al piano precedente.

La predisposizione del presente Piano si inserisce in un contesto normativo e organizzativo già attento alle problematiche delle pari opportunità.

Infatti:

1. l'art. 5 del vigente Statuto Comunale prevede che: "1. Il Comune si impegna a favorire il rispetto e l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della propria struttura amministrativa. A tale fine adotta Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. 2. Promuove la presenza di entrambi i sessi nella Giunta, negli organi collegiali del Comune, nonché negli Enti, Aziende ed istituzioni da esso dipendenti.";
2. l'art. 4 comma 1 lett. i) del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione G.C. n. 153 del 17/12/2015 e s.m.i., rubricato "Principi generali di organizzazione", prevede che "Le linee fondamentali della organizzazione del Comune si ispirano ai seguenti criteri: (...) i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo (...) le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro";
3. l'art. 6 comma 6 lett. a) del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato "Principi di organizzazione del lavoro", prevede che "L'Ente nella gestione del personale garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e la parità di trattamento sul lavoro";
4. l'allegato "C" del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato "Regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Amministrazione Comunale", al Capo II – art. 6 lett. K) prevede che "Il

- bando di selezione contiene la citazione della Legge 10.4.1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro";
5. in data 17/05/2012, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo n. 147 del 17.05.2012, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
 6. in data 12.11.2018, con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 543 del 12.11.2018, è stata rinnovata la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, aggiornando le nomine dei suoi componenti;
 7. il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 che prevede quanto segue: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.";
 8. l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
 9. la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta Direttiva 23/5/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche";

10. l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
11. l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
12. il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
13. l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le P.A. 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. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;
14. la legge regionale 29 aprile 2011 n. 8 di istituzione del Consiglio per le pari opportunità.
15. la Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il

documento quale "attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace";

16. la Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa";
17. la circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "Misure recate da decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 recante "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19-circolare esplicativa.
18. La direttiva del ministro per la pubblica amministrazione n. 3 del 4 maggio 2020 "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni"
19. Il D.M. 19 ottobre 2020 "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale."
20. Il D.M. 23 dicembre 2020 "Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale»."
21. Il D.L. 24 dicembre 2021 "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Nella predisposizione del presente Piano è stata preliminarmente esaminata la situazione delle donne e degli uomini nella struttura lavorativa del Comune di Sovico, che di seguito si riporta:

Dati 2021

N° TOT DIPENDENTI SESSO MASCHILE AL 31.12.2021 = 6	B	C	D	Di cui P.O.
	1	3	2	1

N° TOT DIPENDENTI SESSO FEMMINILE AL 31.12.2021 =23	B	C	D	Di cui P.O.
	7	9	7	5

In data 10.01.2022 una dipendente categoria D è cessata.

Il 2022 presenta una partenza di dipendenti di sesso femminile di 22 unità su un totale di 28.

Come evidente, permane una netta prevalenza del personale di sesso femminile ad ogni livello di inquadramento.

Giova evidenziare che a far data da maggio 2019, a seguito delle consultazioni elettorali, è stata eletta a Sindaco del Comune di Sovico una donna.

E' stata confermata la struttura già adottata nel precedente piano, mantenendo altresì, sovente, le stesse misure, da attuare per ogni singola azione.

Monitoraggio delle
azioni positive
previste dal
previgente
Piano delle Azioni
Positive

In merito all'esercizio 2021, inserito nel triennio 2021-2023 cui fa riferimento il precedente Piano approvato con deliberazione di GC n. 6 del 29.01.2021, si rendiconta quanto segue.

La proroga dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 anche per l'anno 2021 ha posto tutte le Pubbliche amministrazioni dinnanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale attraverso la forma del Lavoro Agile. Infatti, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa e, nell'esercizio dei poteri datoriali, l'Ente ha utilizzato il "lavoro agile o smart working in emergenza (LAEM)" la cui istituzione è avvenuta con delibera di Giunta n. 20 del 06.03.2020, per mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori comunali non presenti negli uffici abituali di svolgere ugualmente la propria attività fino a fine giugno 2021. Dopo tale data è stata concessa la possibilità di lavorare in "modalità agile" ad alcuni dipendenti intesi come "fragili".

Il DPCM 23/09/2021 e il Decreto Legge n. 221/2021 hanno stabilito la fine del lavoro agile intesa come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, fatta eccezione per i lavoratori "fragili", tornando ad assumere la sua connotazione di modalità eventuale. L'amministrazione comunale ha, in questa fase, mantenuto tale forma di prestazione lavorativa per i soggetti fragili richiedenti.

Anche nei primi sei mesi del 2021, sul totale dei lavoratori impiegati presso il Comune, le risorse umane assegnate a servizi non indispensabili né indifferibili hanno fornito prestazioni lavorative anche in regime smart working.

Nel 2020 l'emergenza COVID-19 ha indotto il governo a normare nuovi istituti al fine di conciliare, soprattutto durante il lockdown, lavoro e famiglia alla luce delle esigenze sorte a seguito di chiusura delle scuole e implementazione/obbligo in certi casi di lavorare mediante smart working.

Nel 2021 nel nostro Ente è stato fruito da un dipendente un periodo per congedo covid per i genitori di cui all'art. 2 del D.L. 30/2021 " *Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.*"

Per quanto riguarda le **procedure concorsuali** per il 2021 è stata sottoscritta apposita convenzione con la Provincia di Monza e della Brianza per la gestione in forma associata della funzione di organizzazione di concorsi e procedure selettive da parte della Centrale Unica dei Concorsi (C.U.Co.).

La Provincia di Monza con determinazione del 25/06/2021 ha indetto il concorso pubblico unico, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n° 12 unità di personale - profilo professionale "assistente amministrativo-contabile" - categoria C - posizione economica 1 - anche per il Comune di

Sovico. Il Comune di Sovico tra novembre e dicembre 2021 ha assunto tre dipendenti di categoria C.

La Provincia di Monza ha nominato la commissione esaminatrice garantendo la presenza di almeno due componenti femminili su tre.

Inoltre il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021-2022-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 16/04/2021, prevedeva, a fronte delle numerosissime cessazioni (pensionamenti e dimissioni volontarie) per l'anno 2021 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Agente di Polizia Locale categoria giuridica C1 e di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza categoria giuridica D1. Visto il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e la deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 05.11.2021 ad oggetto: "Utilizzo graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti: approvazione criteri" sono stati assunti inoltre n. 1 agente categoria C1 e n. 1 agente Categoria D1 attraverso lo scorrimento graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti.

L'Ente ha tenuto conto delle azioni indicate nel precedente PAP e le procedure sono state rispettose dei principi normativi sulle pari opportunità-

Identica impronta è stata conferita all'assegnazione degli incarichi di responsabilità tenendo conto che nel nostro Ente vi è una marcata presenza di dipendenti di sesso femminile.

Si fa presente che l'Ente è da tempo dotato di un proprio orario flessibile in entrata per consentire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Tale orario non è stato modificato.

Nonostante le difficoltà di fruizione è stata comunque garantita la formazione dei dipendenti intendendola come strumento di crescita personale e professionale senza discriminazione di sorta. Chiaramente nel 2021 gli strumenti formativi si sono dovuti adeguare al contesto di emergenza, per cui la totalità dei corsi è avvenuta in modalità telematica.

Obiettivi ed azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali conseguire tali obiettivi.

🚩 AZIONE FINALIZZATA ALL'ELIMINAZIONE DELLE DISPARITÀ NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il Comune di Sovico, con deliberazione n. 137 del 30.12.2021, ha aderito per l'anno 2022 a UPEL (Unione Provinciale Enti Locali di Varese). UPEL offre per il 2022 un pacchetto di formazione-supporto-informazione che potrà sicuramente ed in maniera più completa e ampia creare i giusti presupposti per implementare la crescita professionale dei dipendenti anche come strumento per eliminare in senso lato eventuali disparità di livello.

Obiettivo: Mantenere la programmazione di attività formative su vari livelli che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, da potere eventualmente "spendere", mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di eventuali progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici part-time e coinvolgere anche i lavoratori e le lavoratrici portatori di handicap.

Azione positiva 2: Incentivare l'utilizzo di corsi (webinar) on line tramite l'uso di tecnologie multimediali e di internet, al fine di facilitare l'accesso e la gestione della formazione professionale dei dipendenti, anche dotando l'ente di strumenti idonei (webcamera).

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di settore, Segretario Generale, Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Budget: € 2.100 per l'anno 2022.

AZIONE FINALIZZATA A ORGANIZZARE E DISTRIBUIRE IL LAVORO SENZA PREGIUDIZI E A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DESTINATI AL LAVORO E ALLA DIMENSIONE FAMILIARE E PERSONALE

Nell'ambito del **monitoraggio delle azioni già previste**, in ordine all'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, nel corso del 2021 tale obiettivo è stato stravolto dalle necessità di gestione dell'emergenza sanitaria che ha visto l'adeguarsi della distribuzione del lavoro in base agli appuntamenti obbligatori con cui sono stati gestiti i servizi essenziali e indispensabili.

Non sono stati registrate richieste di trasformazione di orario di lavoro.

Al 30 novembre 2021 il Ministro della Funzione Pubblica ha pubblicato lo schema di "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni." Il Ministro Brunetta, dopo un confronto con le organizzazioni sindacali, ha chiarito le linee guida per lo Smart Working nella Pubblica Amministrazione, che anticipano ciò che sarà definito entro l'anno 2022 nei contratti nazionali di lavoro. Infatti secondo le linee guida per il contratto Smart Working PA, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori. Vale per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale. Ciò indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con valutazione, a richiesta, di lavoro in modalità "Agile". Il Comune di Sovico, nel rispetto della normativa vigente consentirà l'adesione al lavoro agile su richiesta da parte dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale assunti con contratto a tempo indeterminato.

Finalità strategiche: Nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi dall'Amministrazione, garantire il benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, anche sulla base dell'esperienza registrata in occasione dello scorso anno.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile e continuare con forme di part-time, laddove richiesto.

Azione positiva 2: Dare attuazione alla possibilità di consentire, su richiesta, l'accesso al lavoro agile nel rispetto della normativa vigente.

Il Comune di Sovico già dal 2020, in attuazione del LAEM (lavoro agile in emergenza) ha attivato una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente che consente ai dipendenti di raggiungere i sistemi gestionali del personale, della contabilità, del protocollo, degli atti amministrativi etc.

Il Comune di Sovico valuterà tutte le condizioni necessarie all'accesso al lavoro agile sulla base della normativa vigente, nell'ottica di favorire con tutti gli strumenti disponibili la conciliazione delle esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico.

Finalità strategica: garantire la soddisfazione di cittadini e imprese, l'efficienza e la produttività anche con il "Lavoro Agile"

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di settore, Segretario Generale, Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Budget: non necessita di budget specifici se non nei casi di dotazione delle strumentazioni opportune da parte dell'Ente, eventualmente, per i dipendenti la cui prestazione lavorativa sarà effettuata in smart working/lavoro agile.

🚩 AZIONE FINALIZZATA ALL'ELIMINAZIONE DELLE DISPARITÀ NEGLI SVILUPPI DI CARRIERA

Nell'ambito del **monitoraggio delle azioni già previste**, in base al nuovo disposto contrattuale del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 27/07/2021 è stata approvata la modifica al vigente Regolamento comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi relativamente all'assetto organizzativo dell'Ente con riferimento ai Settori ed alle funzioni ad essi riconducibili, a far data dal 01/08/2021, nel rispetto del principio di non discriminazione tra donne e uomini. Inoltre con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 27/07/2021 è stata approvata la modifica della graduazione delle posizioni organizzative a seguito del mutato assetto organizzativo di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 63/2021, con contestuale assegnazione del personale.

Negli ultimi anni, non sono state avviate progressioni di carriera a fronte di budget di produttività individuale congrui ma è in corso la valutazione per il prossimo triennio.

Anche al fine di promuovere ulteriormente la valorizzazione delle professionalità e delle competenze del personale interno all'Ente che assume incarichi presso altre Pubbliche Amministrazioni e/o privati, la Giunta Comunale con deliberazione n. 84 del 17.09.2021 ha modificato l'art. 4 comma

3 al Regolamento per lo svolgimento degli incarichi esterni da parte dei dipendenti e dei Responsabili di Settore, aumentando il limite del compenso lordo annuo degli incarichi autorizzati rispetto al trattamento economico fondamentale lordo spettante. Nel 2021 sono state concesse n. 8 autorizzazioni per incarichi esterni ai dipendenti.

Obiettivo: Valutare la possibilità di 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti basati su logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere (il sistema di valutazione dell'Ente vigente è stato approvato con delibera GC n. 65 del 10.05.2018, allegato D accluso al Regolamento di Organizzazione degli Uffici Servizi di cui alla GC 153/2015).

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita e delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, senza discriminazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Budget: compatibilmente con le risorse del fondo risorse decentrate di competenza.

INFORMAZIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito del **monitoraggio delle azioni già previste**, in occasione del 25 novembre 2021, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'Amministrazione comunale ha allestito per la suddetta ricorrenza un'installazione nella piazza antistante il Municipio, con manifesti e scarpe rosse, immortalando la rappresentazione in una foto commemorativa che ha visto la partecipazione del Sindaco, delle consiglieri comunali e dei dipendenti comunali. L'iniziativa è stata diffusa tramite i canali consueti dell'Ente.

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

In tale ottica, pare opportuno registrare nell'ambito delle Politiche di pari opportunità operanti sul territorio, la messa a disposizione da parte di Regione Lombardia del Centro Risorse locali di parità. Il Centro Risorse Donne regionale svolge attività di informazione, formazione, animazione e supporto alla progettazione rivolta in particolare agli enti locali e agli organismi di parità, ai servizi di consulenza rivolti alle donne, anche con l'obiettivo di promuovere progetti di sviluppo locale che favoriscano l'inserimento delle donne nella vita economica e sociale.

Il Centro risorse regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale è stato istituito con la legge regionale 8 del 29 aprile 2011, art.10. Il Centro Risorse Donne regionale sostiene le azioni dei Comuni e la Rete dei Centri Risorse Locali di Parità.

Tale Centro anima e supporta la rete degli Enti aderenti:

- per innovare e accrescere la cultura degli enti locali sulle tematiche delle pari opportunità
- per aumentare la conoscenza delle opportunità e risorse disponibili a livello regionale, nazionale e comunitario e valorizzare le capacità delle donne e le iniziative
- valorizzare e diffondere buone prassi
- migliorare le capacità di progettazione, cooperazione e scambio fra gli enti locali, conoscere e riconoscere le esigenze del territorio.

Nell'ambito del monitoraggio delle azioni collegate a quanto sopra (azione positiva del precedente PAP) il Comune di Sovico con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 29.01.2021 ha aderito alla Rete Regionale dei Centri Risorse Locali di Parità.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di apposite comunicazioni.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione dei cittadini attraverso la promozione dell'organizzazione di iniziative e la diffusione, anche a mezzo di pubblicazione, della normativa e delle novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive, sensibilizzando anche altri uffici (cultura, associazionismo...)

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segreteria, Cultura, Sociale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di settore, a tutti i cittadini.

Budget: compatibilmente con le disponibilità di bilancio, laddove necessario.

🚦 AZIONE VOLTA ALL'ELIMINAZIONE DELLE DISPARITÀ NELLE PROCEDURE DI ACCESSO AL LAVORO

Per quanto riguarda le procedure di accesso al lavoro, nel 2021 si sono succeduti svariati pensionamenti nonché dimissioni per nuove prospettive di lavoro nonché mobilità in entrata espletate nel 2021 che hanno interessato l'organizzazione del personale del Comune di Sovico.

Nell'ambito del **monitoraggio delle azioni già previste**, si rileva che nel corso del 2021 si sono concluse con esito positivo due mobilità espletate negli anni precedenti con l'assunzione presso l'Ente di una categoria D "Istruttore direttivo amministrativo" e una categoria B3 "Collaboratore ai servizi amministrativi e di supporto".

Per la nomina delle commissioni esaminatrici delle suddette mobilità è stata garantita la presenza di almeno due componenti femminili su tre.

Stessa linea è stata adottata per la nomina dei componenti di commissioni di gara espletate dall'Ente.

Come già indicato è stata sottoscritta una convenzione con la Provincia di Monza e della Brianza per la gestione in forma associata, della funzione di organizzazione di concorsi e procedure selettive da parte della Centrale Unica dei Concorsi (C.U.Co.).

La Provincia di Monza con determinazione del 25/06/2021 ha indetto il concorso pubblico unico, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n° 12 unità di personale - profilo professionale "assistente amministrativo-contabile" - categoria C - posizione economica 1 - anche per il Comune di Sovico. Il Comune di Sovico tra novembre e dicembre 2021 ha assunto tre dipendenti di categoria C.

La Provincia di Monza ha nominato la commissione esaminatrice garantendo la presenza di almeno due componenti femminili su tre.

Inoltre il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021-2022-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 16/04/2021, prevedeva per l'anno 2021 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Agente di Polizia Locale categoria giuridica C1 e di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza categoria giuridica D1. Visto il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e la deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 05.11.2021 ad oggetto: "Utilizzo graduatorie di pubblici

concorsi approvate da altri enti: approvazione criteri" sono stati assunti n. 1 agente categoria C1 e n. 1 agente Categoria D1 attraverso lo scorrimento graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti.

Obiettivo: Eliminazione delle disparità di accesso al lavoro.

Finalità strategica: Continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di accesso al lavoro, sia per quanto riguarda la predisposizione dei bandi e la concreta gestione delle procedure, sia per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso.

Azione positiva 1: Non discriminazione tra i candidati dell'uno e dell'altro sesso nella scelta dei requisiti di accesso alle selezioni e nell'individuazione delle modalità di svolgimento delle prove d'esame.

Azione positiva 2: Rispetto del principio di pari opportunità nella nomina dei membri delle commissioni di concorso e di gara.

Azione positiva 3: Monitoraggio delle azioni positive su esposte anche in caso di elaborazione delle procedure ad opera di soggetto esterno (convenzioni o altro).

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale, Ufficio LLPP.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di settore.

Budget: Quota di adesione alla CuCo della provincia di Monza e Brianza e costi di gestione per le procedure.

🚩 AZIONE VOLTE A PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

Nell'ambito del **monitoraggio delle azioni già previste**, data l'emergenza sanitaria che ha fortemente condizionato l'operato dell'Ente anche nel 2021 anche in tema di riunioni e momenti di confronto in seno al CUG, si è continuato ad operare pur in assenza di incontri formali.

E' in fase di aggiornamento/integrazione la composizione del CUG in considerazione del pensionamento/cessazione di alcuni componenti di parte sindacale.

Obiettivo: Promuovere il ruolo e le attività del CUG del Comune di Sovico, che opera secondo il proprio Regolamento anche attraverso il rispetto degli adempimenti previsti dalla direttiva n. 2/2019 emanata il 26.06.2019 dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità e da eventuali sue modifiche.

Finalità strategica: Avvalersi dell'attività propositiva, consultiva e di verifica del Comitato, nell'ambito delle competenze ad esso demandate, fondamentale per la promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Azione positiva 1: Favorire l'operatività del CUG, come aggiornato, garantendo tutti gli strumenti idonei al funzionamento dello stesso.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, componenti del CUG.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di settore.

Budget: non necessita di budget specifici.