



COMUNE DI BREZZO DI BEDERO

Provincia di Varese

21010 BREZZO DI BEDERO - Via Roma n. 60

☎ 0332/511707 - Fax 0332/500518

E-mail comune@comune.brezzo-di-bedero.va.it

DELIBERAZIONE N. 48 IN DATA 26.05.2023

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025

L'anno duemilaventitre addi ventisei del mese di maggio alle ore 14:35 nprevio esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dallo statuto, si è riunita la Giunta Comunale in modalità "a distanza", tramite videoconferenza, sotto la presidenza del Sindaco Daniele BOLDRINI, che l'ha convocata.

partecipa all'adunanza, in video conferenza ai sensi del "regolamento per lo svolgimento da remoto in videoconferenza delle sedute degli organi del Comune di Brezzo di Bedero" approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 09 del 24.06.2022, ed è incaricato della redazione del presente verbale, il Segretario Comunale Dott.ssa Vania PESCARIN

Intervengono i signori:

BOLDRINI DANIELE	P
MICHEA ALFREDO	P
BOSCARO DAVIDE	P

Totale presenti 3

Totale assenti 0

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. DANIELE BOLDRINI nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che:

- nell'ambito delle finalità espresse dalla normativa vigente D.Lgs. 198/2006, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025;
- il Decreto legislativo 198/2006 prevede:
 - a) che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
 - b) Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
 - c) che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;
- con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire 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;
- 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.
- è in corso di predisposizione la costituzione del CUG.

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2023/2025 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il Decreto Legislativo 18 ago. 2000 n° 267 "Testo Unico Ordinamento Enti Locali";

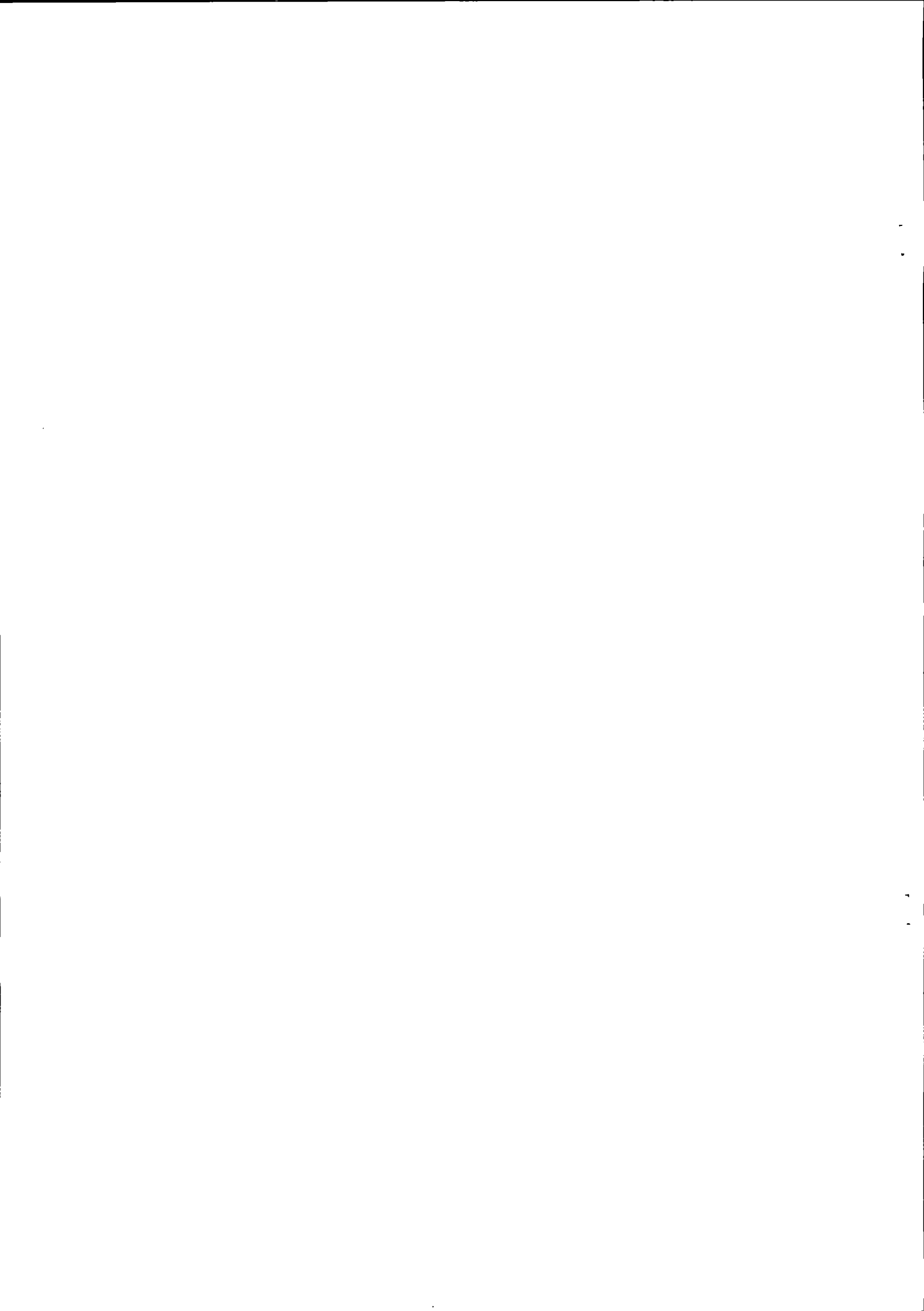
ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica Responsabile Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Legislativo 18 ago. 2000 n° 267.

CON VOTI unanimi favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano:

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990,n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. "A");
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente;
6. DI comunicare il presente provvedimento ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 ago. 2000 n° 267;

SUCCESSIVAMENTE la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con successiva separata votazione, unanime e favorevole espressa nelle forme di legge, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.





COMUNE DI BREZZO DI BEDERO

Provincia di Varese

21010 BREZZO DI BEDERO – Via Roma n. 60

Tel. 0332/511707 – Fax 0332/500518

E-mail comune@comune.brezzo-di-bedero.va.it

PEC comune.brezzo-di-bedero@legalmail.it

PARERI PREVENTIVI

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime in ordine alla regolarità **TECNICA**, della proposta n. **70** del **25.05.2023** di determina formalizzata col presente atto il seguente parere: **FAVOREVOLE**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ROBERTA PEDUZZI

Firmato da:
PEDUZZI ROBERTA
Codice fiscale: PDZRR776R68E734G
Valido da: 11-03-2021 14:02:07 a: 11-03-2024 02:00:00
Certificato emesso da: InfoCamere Qualino Electronic Signature CA, InfoCamere S.c.p.A., IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 26-05-2023 12:06:00
Motivo: Approvo il documento



PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

(art. 48, comma 1, d.lgs. 11.04.2006, n. 198)

FONTI NORMATIVE:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- 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";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "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";
- Strategia per la crescita Europa 2020;

- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva 26 Giugno 2019 n. 2 Ministro per l'Amministrazione Pubblica e Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1977 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le

Approvato con delibera della Giunta n. ____

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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)" In questo contesto normativo nazionale, irrompono le indicazioni fornite dall'ordinamento comunitario, da sempre promotore dell'uguaglianza di genere quale valore fondamentale dell'U.E., considerato imprescindibile e propedeutico al raggiungimento dei più ampi obiettivi dell'Unione.

Non da ultimo, va ricordata la Strategia per la crescita Europa 2020, adottata dal Consiglio Europeo il 17/6/2010, che, a fronte di un 63% di donne lavorativamente impiegate, contro un 76% di uomini, si poneva tra i propri obiettivi quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni e al tempo stesso facilitare per entrambi i sessi un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Sulla scia della Strategia per la crescita Europa 2020, viene poi adottata la Risoluzione del Parlamento europeo del 9/06/2016 "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015", che incentiva la modalità di lavoro flessibile, richiamando ad esempio il ricorso allo smart working.

Con l'emanazione della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", è stato introdotto l'obbligo per l'Ente e/o Amministrazione di aggiornare il Piano di Azioni Positive, anche come allegato della performance, entro il 31 gennaio di ciascun anno. L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000, viene adempiuto dal Comune di Brezzo di Bedero mediante la formulazione del presente Piano di azioni Positive avente ad oggetto una programmazione di queste ultime per il triennio 2023 - 2025, che sostanzialmente conferma nei contenuti il precedente Piano, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 10.07.2020.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato. L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", aumentando la presenza delle donne in posizioni apicali, che rappresenta anche la finalità perseguita dalla Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la P.A. e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, diretta alla realizzazione di un'effettiva attuazione delle disposizioni vigenti con il conseguente pieno riconoscimento del principio del gender mainstreaming.

Approvato con delibera della Giunta n. ____

A tal fine, il Piano deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Brezzo di Bedero per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno infatti ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;

- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:
 - Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
 - Divieto di discriminazione retributiva - Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
 - Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
 - Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici - Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
 - Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza - Divieto di discriminazione nelle carriere militari
 - Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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 "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e sono "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

ARTICOLO 1 -SITUAZIONE NEL COMUNE DI BREZZO DI BEDERO

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata del personale dipendente del Comune di Brezzo di Bedero.

Al 31/01/2023 il personale del Comune di Brezzo di Bedero è pari a **8** unità a tempo indeterminato.

Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

E' anche significativo evidenziare l'età del personale dipendente:

sono presenti

n. 1 nella fascia 30-34 anni,

n. 0 nella fascia 35-39 anni,

n. 0 nella fascia 40-44 anni,

n. 2 nella fascia 45-49 anni,

n. 0 nella fascia 50-54 anni,

n. 3 nella fascia 55-59 anni.

n. 2 nella fascia 60-64 anni.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, vi è equilibrio tra uomini e donne.

Inoltre la presenza maschile e femminile sono bilanciate nei lavoratori con funzioni di Responsabilità, titolari di Posizioni Organizzative.

Si evidenzia inoltre che nella dotazione organica dell'Ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Brezzo di Bedero di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n. 903 del 9/12/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" e del Decreto Legislativo n. 196 del 23/05/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17/05/1999 n° 144".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno, con il presente P.A.P. - come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lgs. 198/2006 - di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Il Comune si impegna ad assicurare che nelle commissioni di concorso e selezione, vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire

Approvato con delibera della Giunta n. ____



requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

7

ART. 2 - OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità;

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni, a maggior ragione a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, non possono ignorare infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Brezzo di Bedero, pur nelle difficoltà di un organico modesto, applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di temperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Dovrà essere posta sempre maggiore attenzione al tema della comunicazione interna ed al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone.

Approvato con delibera della Giunta n. ____

L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.



A tal proposito, nel prossimo triennio l'Ente cercherà di effettuare una rilevazione del benessere organizzativo percepito, coinvolgendo potenzialmente tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione alla rilevazione ed una migliore lettura del contesto.

Si cercherà inoltre di rafforzare la motivazione del personale, il senso di appartenenza e di favorire l'ascolto e la crescita personale. Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica avranno un ruolo fondamentale i Responsabili di Servizio nonché una stretta correlazione dei dipendenti con l'Ufficio Personale.

Si cercherà inoltre di mettere in atto azioni di formazione, informazione e sensibilizzazione per un'azione amministrativa non discriminatoria.

ART. 3 – AZIONI

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, con il presente si attueranno le seguenti azioni:

Azione 1	
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento:	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio
Personale	Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

Approvato con delibera della Giunta n. ____

Azione 2	
Titolo	Banca delle ore
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro
Descrizione intervento:	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio
Personale	Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

Azione 3	
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
Descrizione intervento:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio
Personale	Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

Approvato con delibera della Giunta n. ____

Azione 4	
Titolo	Sviluppo carriera e professionalità
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno
Descrizione intervento:	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
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio
Personale	Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

Azione 5	
Titolo	Informazione e comunicazione
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Favorire la circolazione di informazioni e la comunicazione in merito alle pari opportunità
Descrizione intervento:	Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti finanziati, ecc...). Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di formazione/sensibilizzazione previsti ad hoc
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio
Personale	Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

ART. 4 - DURATA DEL PIANO

Il presente Piano sostanzialmente conferma nei contenuti il Piano 2022-2024 e ha durata triennale per gli anni 2023-2025.

ART. 5 - PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Varese ed alla Consigliera Provinciale di parità.

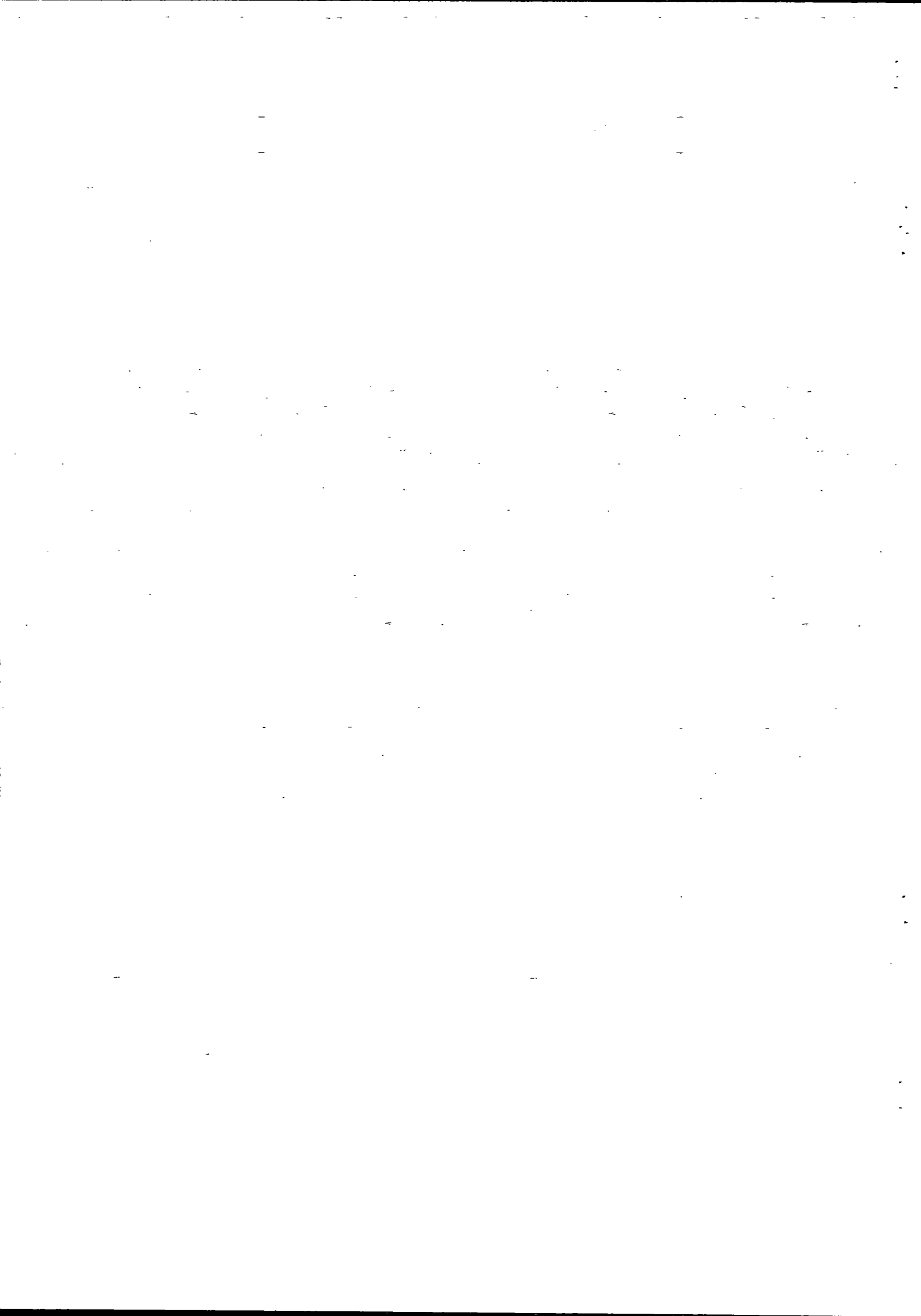
Approvato con delibera della Giunta n. ____

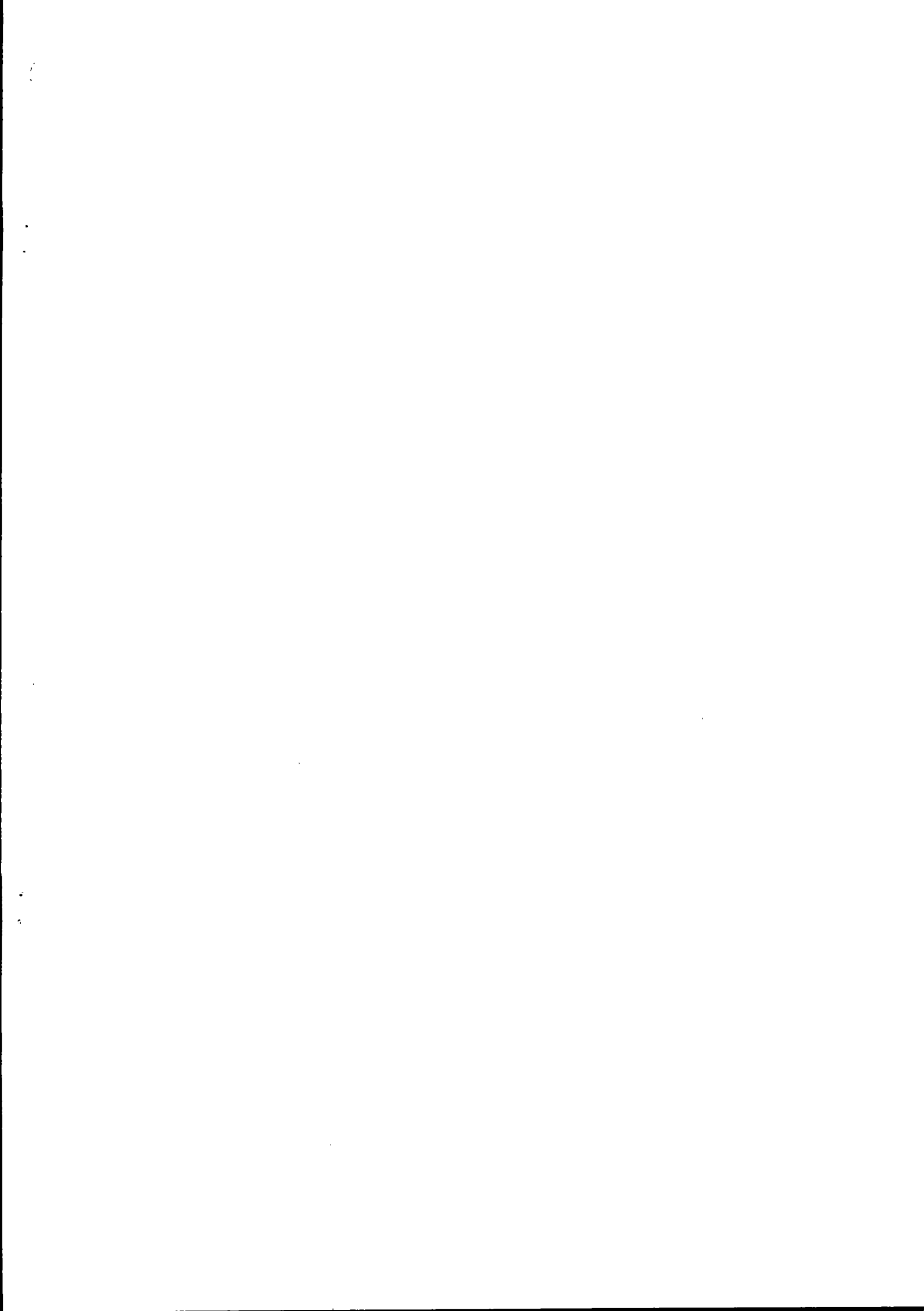
MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Brezzo di Bedero, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Categoria	Uomini	Donne
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX B)	2	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX C)	1	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX D)	1	

Settori	Categorie
Settore Finanziario e Servizi alla Persona	1 B - 3 C
Settore Tecnico Manutentivo	2 B - 1 C - 1 D





Delibera di G.C. n. 48 del 26.05.2023

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE
DANIELE BOLDRINI**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA VANIA PESCARIN**



BOLDRINI DANIELE
COMUNE DI BREZZO
DI BEDERO
SINDACO
09.06.2023 13:09:15
GMT+01:00



Vania Pescarin
09.06.2023
10:55:06
GMT+01:00