



Città di
MERATE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

SOMMARIO:

ART. 1. OBIETTIVI

ART. 2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RISORSE UMANE

ART. 3. ANALISI DI GENERE

ART. 4. PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE

ART. 5. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

ART. 6. PROGETTI E AZIONI PER IL TRIENNIO

ART. 7. DURATA DEL PIANO

ART. 8. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

ART. 1 - OBIETTIVI

Il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro, che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

A tale scopo è stato elaborato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, attraverso il quale il Comune di Merate intende consolidare e sviluppare quanto già realizzato in passato, nonché estendere ulteriormente le proprie azioni, al fine di:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'equilibrio delle posizioni femminili e maschili nei ruoli e nelle posizioni in cui dovessero essere sotto rappresentate;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare a tutti i dipendenti, uomini e donne;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

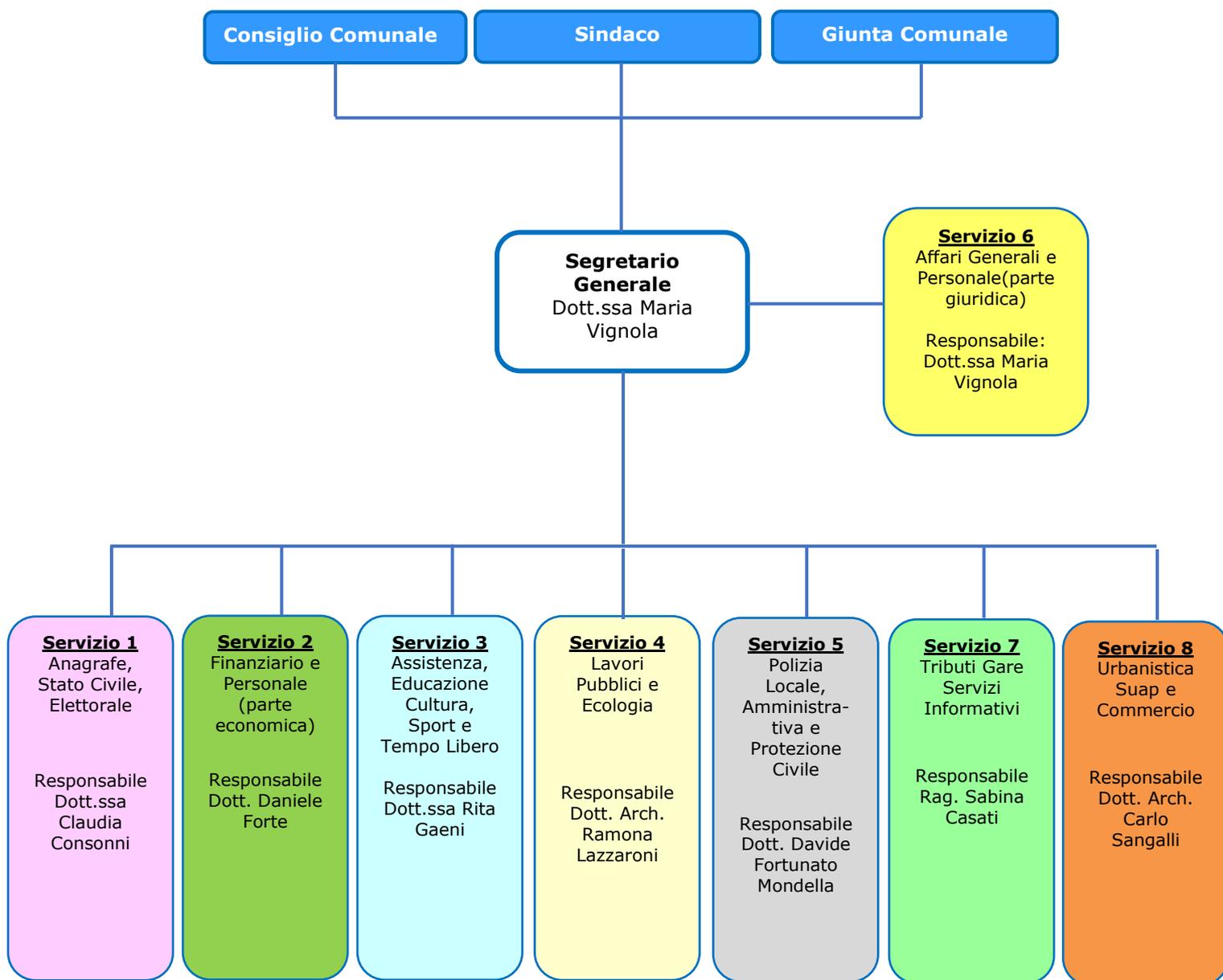
Ai sensi del sopra richiamato art. 48, il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio ed analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al

ART. 2 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RISORSE UMANE

La struttura organizzativa del Comune di Merate è suddivisa in Servizi.
Il Regolamento di Organizzazione e Strumenti Operativi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 15.12.2009 e modificato con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 46 del 12.04.2011, n. 93 del 26.07.2011, n. 113 del 09.07.2013, n. 201 del 23.12.2013, n. 113 del 20.09.2016, n. 107 del 24.07.2018 e n. 65 del 30.04.2019 ha indicato il seguente organigramma:

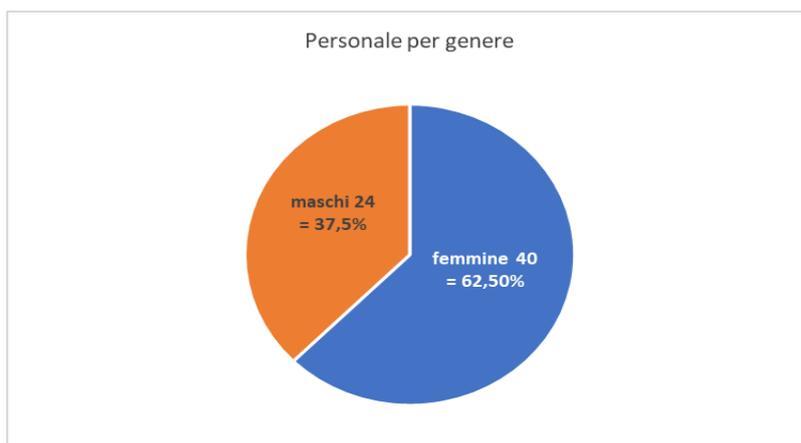
ORGANIGRAMMA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



ART. 3 - ANALISI DI GENERE**Tab. 1 – Personale in servizio al 31.12.2022 – valori assoluti e percentuali**

Totale	di cui donne		di cui uomini	
64	40	62,5%	24	37,5%

Si evidenzia una prevalenza della componente femminile di 16 unità rispetto a quella maschile del personale in servizio.

**Tab. 2 - Personale in servizio al 31.12.2022 per Aree, genere e contratto - valori assoluti e percentuali**

Al 31.12.2022 la struttura organizzativa del Comune di Merate, come determinato dalla richiamata Deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 15.12.2009, risulta suddivisa in otto Servizi.

Servizio	DONNE		UOMINI		Totali	
	unità	%	unità	%	unità	%
1. Anagrafe, Elettorale	8	12,50	0	0	8	12,50
2. Finanziario e Personale	4	6,25	1	1,56	5	7,81
3. Assistenza, educazione, cultura, sport e tempo libero	11	17,19	1	1,56	12	18,75
4. Lavori Pubblici e Ecologia	3	4,69	6	9,38	9	14,06
5. Polizia Locale e Amministrativa	2	3,13	9	14,06	11	17,19
6. Affari Generali	3	4,69	4	6,25	7	10,94
7. Gare, Tributi e Servizi Informativi	5	7,81	0	0	5	7,81
8. Urbanistica, SUAP e Commercio	4	6,25	3	4,69	7	10,94
Totali	40	62,50	24	37,50	64	100%

La tabella 2 rileva in due Aree (Anagrafe, Elettorale - Gare, Tributi e Servizi Informativi) la presenza di sole donne, in un'area (Assistenza, Educazione e Cultura) la prevalenza di donne, mentre in due Aree (Lavori Pubblici e Ecologia, Polizia Locale) la prevalenza di uomini.

Tab. 3 - Personale in servizio al 31/12/2022 per categoria e contratto - valori assoluti e percentuali

Servizio	Tempo indeterminato		Tempo determinato		di cui Uomini		di cui Donne	
	unità	%	unità	%	unità	%	unità	%
Categoria D - PO	7	10,94	0	0	3	4,69	4	6,25
Categoria D	9	14,06	0	0	2	3,13	7	10,94
Categoria C	29	45,31	0	0	12	18,75	17	26,56
Categoria B	19	29,69	0	0	7	10,94	12	18,75
Totale	64	100,00	0	0	24	37,50	40	62,50

La tabella 3 con le categorie dei dipendenti e con la tipologia del loro contratto evidenzia la situazione del personale Responsabile con Posizione Organizzativa (PO) apicale di ogni Servizio, che vede il numero delle donne in maggioranza (4 unità).

Tab. 4 - Personale in servizio al 31/12/2022 per categoria e part time - valori assoluti e percentuali

Servizio	totale		Di cui part time		Di cui part time	
			Donne		Uomini	
	unità	%	unità	%	unità	%
Categoria D - PO	7	10,94	0	0,00	0	0,00
Categoria D	9	14,06	1	1,56	0	0,00
Categoria C	29	45,31	2	3,13	0	0,00
Categoria B	19	29,69	4	6,25	2	3,13
Totale	64	100,00	7	10,94	2	3,13

La tabella 4 rileva che tra coloro che hanno scelto il rapporto di lavoro a tempo parziale con orario di lavoro ridotto ci sono in maggioranza donne.

Tab. 5 - Personale in servizio al 31/12/2022 per categoria genere e fasce d'età - valori assoluti e percentuali

	Meno di 30 anni				Tra i 31 e i 40 anni				Tra i 41 e i 50 anni				Oltre i 50 anni			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Cat. D - PO	0	0	0	0	0	0	1	1,56	1	1,56	1	1,56	3	4,69	1	1,56
Cat. D	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6,25	1	1,56	3	4,69	1	1,56
Cat. C	0	0	4	6,25	2	3,13	3	4,69	3	4,69	4	6,25	12	18,75	1	1,56
Cat. B	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9,38	2	3,13	6	9,38	5	7,81
Tot.	0	0	4	6,25	2	3,13	4	6,25	14	21,88	8	12,50	24	37,51	8	12,50

La tabella 5 rileva una predominanza della componente femminile nella fascia compresa tra i 41 e i 50 anni e oltre i 50 anni.

Si rimarca che la maggior parte del personale in servizio è nella fascia oltre i 50 anni.

ART. 4. PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE

A tutti i dipendenti comunali è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese a norma di legge.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

Questi i dati della formazione relativa all'anno 2022:

Tab. 6 - Numero dei giorni di formazione nell'anno 2022 per categoria di personale

	Donne		Uomini		Totale	
	Unità	Percentuale	Unità	Percentuale	Unità	Percentuale
Categoria D - PO	8	21,05	4	10,53	12	31,58
Categoria D	4	10,53	0	0	4	10,53
Categoria C	10	26,32	6	15,76	16	42,11
Categoria B	6	15,79	0	0	6	15,79
Totale	28	73,68	10	26,32	38	100,00

ART. 5 - AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

L'Ente ha orientato la propria azione ispirandosi al fondamentale principio di pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasione di riuscita, per l'attuazione di politiche di genere.

Un'attenzione particolare è stata riservata al monitoraggio delle azioni intraprese e alla percezione delle stesse da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Gli interventi occorsi hanno interessato in particolare quanto sotto riportato:

PROGETTO	AZIONE POSITIVA
<p>1. La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il nostro Ente. Il principale obiettivo è quello mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi</p>	<p>1. Programmazione e incremento della partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p> <p>2. Programmazione dei percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica.</p> <p>3. Miglioramento dell'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.</p>
<p>2. Introduzione di meccanismi di remotizzazione delle funzioni lavorative permettendo il Lavoro Agile.</p>	<p>1. Introduzione di un sistema avanzato di prenotazione appuntamenti, che non obblighi l'utente a recarsi presso gli Uffici Comunali, ma possa accedere ad un servizio di appuntamenti virtuali.</p> <p>2. Perfezionamento delle caratteristiche e modalità organizzative avviate per il lavoro agile. Tale azione consentirà una conciliazione tra vita lavorativa e familiare.</p> <p>3. In sede di approvazione del PIAO G.c. 191 del 20.12.2022 è stato approvato il POLA (Piano Operativo Lavoro Agile).</p>

ART. 6 - PROGETTI E AZIONI PER IL TRIENNIO

Il presente Piano di Azioni Positive, in continuità con le buone pratiche avviate in passato, intende proseguire e sviluppare ulteriormente gli ambiti di intervento per il triennio 2023 - 2025, attraverso i progetti e le corrispondenti azioni di seguito riportati:

PROGETTO	AZIONE POSITIVA
<p>1. La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il nostro Ente.</p> <p>Il principale obiettivo è quello mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi</p>	<p>1. Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno, ma anche sul piano delle relazioni interpersonali con i colleghi e gli Amministratori.</p> <p>2. Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica.</p> <p>3. Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.</p>
<p>2. Utilizzo di meccanismi di remotizzazione delle funzioni lavorative permettendo il Lavoro Agile.</p>	<p>1. Utilizzo di un sistema avanzato di prenotazione appuntamenti, che non obblighi l'utente a recarsi presso gli Uffici Comunali, ma possa accedere ad un servizio di appuntamenti virtuali.</p> <p>2. Prosecuzione delle modalità organizzative avviate per il lavoro agile sulla base di quanto emerso nel periodo emergenziale, con lo scopo di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.</p>

ART. 7 - DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, per gli anni 2023 – 2024 – 2025.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

ART. 8 - RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D.Lgs. 30/03/2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e CCNL Comparto Funzioni Locali (ex Enti Locali) e s.m.i;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i.;
- 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 del 4.03.2011, emanate congiuntamente dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e dal Ministero per le Pari Opportunità;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche", che all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:
 - fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
 - sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 01.06.2017, recante indirizzi per l'attuazione del citato art. 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”;

- Contratto Collettivo Nazionale relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019–2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 maggio 2018, che all’art. 6 recita *“L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato”*;
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 26.06.2019;
- La Legge 29.02.2022 n. 197, Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023/2025.