



COMUNE DI CAMBIAGO
PROVINCIA DI MILANO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

A) PREMESSA E QUADRO DI RIFERIMENTO

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", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono 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 uomo e donna. Sono misure speciali, in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta: sono altresì misure temporanee, in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive sono, altresì, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, onde evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

In particolare, il D.Lgs. n. 198/2006, all'art. 48, prevede la predisposizione, da parte dei Comuni, di cosiddetti "piani di azioni positive", tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I predetti "piani di azioni positive", 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), del D.Lgs. n. 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 stabilisce, altresì, che i "piani di azioni positive" hanno durata triennale. Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, adottata 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 Direttiva 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.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle pari opportunità hanno recentemente approvato la Direttiva n. 2/2019, che sostituisce le precedenti Direttive del 23/05/2007 e del 04/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenute in materia di pari opportunità. Da ultimo si richiama la comunicazione della Commissione Europea di Bruxelles del 05.03.2020 al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni avente ad oggetto: "Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025".

B) IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive è un documento programmatico che individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: 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.

L'organizzazione del Comune di Cambiagio vede una forte presenza femminile (46.15 % di tutto il personale dipendente in servizio), per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come aspetto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano delle azioni positive.

Il Piano si articola in due parti: una costituita da analisi e attività conoscitive; l'altra più operativa, con l'indicazione di obiettivi specifici, suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Settori dell'Ente, ognuno per la propria parte di competenza. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidate prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

C) SITUAZIONE ATTUALE - ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

Al 31 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

N. DIPENDENTI	N. DONNE	N. UOMINI
26	12	14
PERCENTUALI	46,15%	53,85%

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area/Settore Affari Generali e Servizi alla Persona	3	9	12
Area/Settore Finanziario	2	3	5
Area/Settore Tecnico	6	0	6
Area/Settore Polizia Municipale	3	0	3
TOTALE	14	12	26

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	6	2
C	6	6
D	2	4
TOTALE	14	12

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	4	10
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	2	0	2

Specifica:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE	TOTALE
4	2	2	4

Il presente Piano delle azioni positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro si configura come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data del 31/12/2022 si desume un sostanziale equilibrio tra la presenza femminile e quella maschile, atteso che la percentuale dei dipendenti donne è pressoché in linea con quella dei dipendenti uomini (rispettivamente 46,15% e 53,85%). E' significativo sottolineare che la categoria "D" è ricoperta da n. 4 donne e n. 2 uomini, dei quali n. 2 donne e n. 2 uomini titolari di posizione organizzativa.

Si da quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1), ultimo capoverso del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto non sussiste un divario superiore ai due terzi.

D) SINTESI MONITORAGGIO ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi

attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati e riduzioni degli stessi, in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi, ove compatibili con le esigenze di servizio. E' stata altresì prevista la flessibilità di mezz'ora in entrata, da recuperare in uscita, nonché la flessibilità della durata della pausa pranzo, e sono state accordate tutte le modifiche di orario di lavoro richieste dai dipendenti per la conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

Nell'attribuzione dei premi incentivanti (produttività) sono state rispettate logiche meritocratiche, senza alcuna discriminazione di genere, sulla base della metodologia di valutazione adottata dall'Ente.

E) OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

- **OBIETTIVO 1.** Istituire il CUG, Comitato Unico di Garanzia, aggiornando e modificando il già esistente Comitato Pari Opportunità, recependo i nuovi indirizzi tracciati dalla Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Azioni e strumenti attuativi: predisposizione di avviso pubblico a cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio presso l'Ente, e invio richiesta alle rappresentanze sindacali per la nomina dei rispettivi rappresentanti.

- **OBIETTIVO 2.** Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni e strumenti attuativi: pubblicizzare le iniziative in materia di pari opportunità, sia mediante trasmissione di e-mail interne, sia mediante l'utilizzo di apposita sezione ricavata all'interno del sito internet istituzionale dell'Ente.

- **OBIETTIVO 3.** Promuovere formazione e/o eventi sui temi delle pari opportunità e sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza di genere.

Azioni e strumenti attuativi: favorire la partecipazione a corsi di aggiornamento dei dipendenti, sia all'interno dell'Ente, sia organizzati all'esterno, per sensibilizzare il personale in materia di azioni di contrasto ai fenomeni di discriminazione e di violenza di genere, anche mediante la conoscenza e l'attivazione degli strumenti legislativi finalizzati a reprimere molestie e abusi.

- **OBIETTIVO 4.** Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro.

Azioni e strumenti attuativi: facilitare ulteriormente l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, sia in ingresso ed uscita, sia per la pausa pranzo, anche tramite autorizzazioni di orari rimodulati, finalizzati al superamento di situazioni di disagio derivanti da fragilità personali o del contesto familiare.

- **OBIETTIVO 5.** Adottare strumenti normativi a tutela delle pari opportunità.

Azioni e strumenti attuativi: approvare un codice/regolamento contro ogni forma di discriminazione, molestia, violenza morale o psicologica, mobbing, per favorire il benessere lavorativo.

- **OBIETTIVO 6.** Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere

Azioni e strumenti attuativi: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo periodi di congedo parentale o dopo 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.

F) LIVELLO DI APPLICAZIONE DEL PIANO NEL COMUNE DI CAMBIAGO

Il sistema di selezione, accesso e progressione in carriera è improntato alla pari opportunità, senza discriminazioni di sesso, etnia, religione.

Con riferimento alla remunerazione, non esiste discriminazione di genere, i parametri sono vincolati dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali e, la parte residuale - c.d. trattamento accessorio - è disciplinata dalla vigente metodologia di valutazione basata sulla valorizzazione del merito.

L'Ente, inoltre, assicura a tutto il personale il rispetto degli istituti normativi e contrattuali, previsti dal CCNL Funzioni Locali.

Soggetti e Uffici coinvolti nell'attuazione del Piano delle azioni positive: Segretario Generale, Responsabili di Settore, Ufficio Personale.

G) DESTINATARI

Il Piano delle azioni positive è rivolto a tutti i dipendenti.

Durata del piano: 3 anni (triennio 2023/2025).

Pubblicazione e diffusione: il Piano delle azioni positive sarà pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Milano.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sul sito internet istituzionale del Comune di Cambiagio.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

Cambiagio 15.02.2023