



PIANO DI AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche ed integrazioni, prevede 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 piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. 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.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Dlgs 30.3.2001, n.165 (gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale).

Con Direttiva del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" le Pubbliche Amministrazioni vengono richiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha inoltre definito ulteriori misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche le quali devono adottare tutte le misure necessarie all'attuazione delle direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, 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.

La legge n. 162 del 05.11.2021 ha apportato modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Si citano altresì:

-le linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità (Roma 6 ottobre 2022);

-il Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Obiettivi generali.

Obiettivi generali delle normative sopra richiamate in materia di pari opportunità sono, fondamentalmente, i seguenti:

- Assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- Porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente con la consapevolezza che a

volte i dipendenti, in particolare di sesso femminile, si fanno carico anche della cura difamiliari, minori e/o anziani e vivono disagi dovuti alle difficoltà di conciliare questi ruoli con l'attività lavorativa;

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità;
- Nell'ambito della pesatura delle esperienze delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità;
- Sul fronte dei concorsi pubblici indetti dalle amministrazioni pubbliche, tutele per le donne in stato di gravidanza e per le neomamme, a cui deve essere assicurato l'accesso alle prove anche in giorni diversi rispetto a quelli calendarizzati nel bando. Attenzione anche alla parità di genere, che fa nascere un nuovo titolo di preferenza, e alle esigenze delle persone con disturbi dell'apprendimento.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Lomazzo negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati (tabelle 1 e 2) dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Lomazzo da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per le categorie più alte. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Non si evidenziano divari significativi tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio. Il Segretario Comunale è una donna, in convenzione con altro Ente, impiegata presso il Comune di Lomazzo per la metà delle ore settimanali contrattuali.

| TABELLA 1 - DIPENDENTI DISTINTI PER SESSO E AREA (INCLUSE E.Q.) | | | | | | |
|--|---------------|--------------------|----------------|--------------------|-------------------------|---------------|
| Area | Maschi | % Incidenza | Femmine | % Incidenza | di cui Part time | TOTALE |
| Operatori | 1 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 1 |
| Operatori esperti | 2 | 40% | 3 | 60% | 1 | 5 |
| Istruttori | 11 | 41% | 16 | 59% | 4 | 27 |
| Funzionari e elevata qualificazione | 3 | 30% | 7 | 70% | 0 | 10 |
| TOTALE | 17 | | 26 | | 5 | 43 |

| TABELLA 2 – ELEVATE QUALIFICHE DISTINTE PER SESSO E AREA | | | | | | |
|---|---------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------|---------------|
| Area | Maschi | % Incidenza | Femmine | % Incidenza | TOTALE | % |
| Funzionari e elevata qualificazione | 3 | 50% | 3 | 50% | 6 | 100,00 |
| TOTALE | 3 | | 3 | | 6 | |

Lavoro agile e Lavoro da remoto

L'anno 2020 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. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile.

Con Circolare n. 2 del 27 febbraio 2020, 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 concepito modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa ed individuato forme semplificate e temporanee di accesso al lavoro, anticipando in tal modo l'utilizzo del "lavoro agile o smart working", per il periodo di tempo necessario e sufficiente a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori non presenti negli uffici abituali di svolgere ugualmente la propria attività. Le misure di contenimento dell'epidemia da Covid-19 di ordine regionale o nazionale hanno portato al raggiungimento di alte percentuali di lavoro agile.

Nell'anno 2021, con l'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Ente ha proseguito nell'attuazione dello smart working, sia in modalità semplificata, sia stipulando accordi individuali con i dipendenti ai sensi della L.81/2017, anche per far fronte alle frequenti disposizioni di quarantena a cui sono stati sottoposti i dipendenti che avevano avuto contatti con soggetti positivi al Covid-19, evitando per quanto possibile di ricorrere all'utilizzo di congedi o altri tipi di permesso, qualora non si fossero positivizzati i dipendenti stessi.

Nel nuovo CCNL del 16 novembre 2022 viene inserito apposito riferimento al lavoro agile e da remoto.

Si sottolinea infine che l'amministrazione provvede ad aggiornare entro le scadenze di legge il codice di comportamento del dipendente dove si ritrova una sezione dedicata proprio alla tutela, ai diritti ed alle modalità di svolgimento dello smart-working.

Sviluppo della carriera

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.

A tal proposito, sono stati contrattati in delegazione trattante criteri e importi da destinare all'incentivazione del personale dipendente dell'ente, impiegati tra l'altro per progressioni orizzontali all'interno della categoria (attuata nell'anno 2022 e 2023).

Nell'anno 2023 l'applicazione dell'Istituto delle progressioni economiche orizzontali/ nuovi differenziali stipendiali ha registrato il seguente risultato:

| PEO/nuovi differenziali stipendiali anno 2023 | | |
|---|--------|-------|
| AREA | UOMINI | DONNE |
| Operatori | 0 | 0 |
| Operatori esperti | 0 | 0 |
| Istruttori | 1 | 2 |
| Funzionari e elevata qualificazione | 0 | 0 |
| TOTALE | 1 | 2 |

Nel corso del 2023 sono state altresì effettuate le seguenti progressioni verticali:

-ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, che prevedono la possibilità di progressioni verticali in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale:

- n. 1 Operatore Esperto nel Settore Lavori Pubblici Ambiente e Ced essendo richieste funzioni specialistiche per lo svolgimento di alcune mansioni;

- n. 1 Istruttore nel settore Finanziario essendo ormai tutti gli adempimenti e funzioni di competenza di un Istruttore;
- n. 1 Funzionario nel Settore servizi Demografici, tenuto conto della complessità della gestione e dell'esigenza di un coordinamento, essendo il Settore in capo al Segretario Generale;
- ai sensi dell'art. 15 del Ccnl 16.11.2022 n.1 Funzionario nel Servizio SUAP, data la complessità del lavoro da svolgere per la gestione tra più Comuni, di cui Lomazzo risulta capofila

| Progressioni verticali | | |
|-----------------------------------|--------|-------|
| AREA | UOMINI | DONNE |
| Da Operatori a Operatori esperti | 1 | 0 |
| Da Operatori esperti a Istruttori | 0 | 1 |
| Da Istruttori a Funzionari | 0 | 2 |
| TOTALE | 1 | 3 |

Azioni positive previste nel triennio 2024-2026

Orario di lavoro e modalità di svolgimento

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche:

- Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.
- Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Flessibilità dell'orario di lavoro.

Si prevede il mantenimento dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro ordinario attualmente fruibile dal Lunedì al Sabato. Ad inizio 2023 si è effettuato apposito incontro con i rappresentanti sindacali dove è stato potenziato l'istituto della flessibilità alla luce delle disposizioni del CCNL approvato il 16.11.2022.

La flessibilità dell'orario di lavoro ha come obiettivo di favorire l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Finalità strategiche:

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e 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.

Congedi parentali.

Il Comune di Lomazzo è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Viene inoltre favorito il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità garantendo anche forme flessibili di orario per garantire i permessi per allattamento spettanti in base alle normative vigenti in materia.

Modalità di accesso ai concorsi pubblici e composizione commissioni.

Nei bandi di concorso/selezione/mobilità per il reclutamento di personale sarà espressamente richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, compreso quanto stabilito per la composizione delle commissioni di valutazione.

Ai sensi della normativa vigente gli atti delle selezioni saranno pubblicati sul portale InPa.

Modalità di accesso alle progressioni orizzontali/ nuovi differenziali stipendiali ed alle progressioni di carriera.

Le modalità ed i criteri per l'accesso alle progressioni orizzontali e di carriera attualmente vigenti non comportano differenziazione alcuna tra i dipendenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sono garantite le pari opportunità ed è prevista la possibilità di partecipazione alle stesse anche per le dipendenti in congedo parentale.

Formazione del personale.

Particolare sensibilità è sempre stata riservata alle attività di formazione del personale ed all'aggiornamento professionale senza distinzione alcuna tra i sessi. Attività di formazione ed aggiornamento professionale verranno garantite anche nel triennio 2024- 2026.

I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile e aggiornamento professionale in materia di trasparenza e corruzione oltre ad approfondimenti nelle normative di nuova emanazione che riguardano in modo trasversale i servizi comunali.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Tra i vari criteri non è consentita la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

Prevenzione mobbing.

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Molestie sessuali.

Il Comune di Lomazzo s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

Attuazione del Piano.

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione; s'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Promozione della cultura nel settore e rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica del genere.

Publicizzazione di iniziative a favore delle pari opportunità e collaborazione con altri (Provincia) per politiche delle pari opportunità.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale 2024-2026.

I progetti evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito ad emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Monitoraggio e aggiornamento

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Pari Opportunità e il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Lomazzo.