



COMUNE DI INVERUNO

Via Marcora, 38 – 20010 Inveruno (MI) – P.Iva/C.F.: 01490870159
Tel. 0297288137 – Fax 0297289483 – e-mail: comune@comune.inveruno.mi.it – Pec: comune@legalmail.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

(art. 48 D.Lgs 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii.)

FONTI NORMATIVE

- D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267: “*Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali*”;
- D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165: “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 recante: “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*”;

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI.

Il D.Lgs.n.198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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 misure temporanee e speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “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 – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 recante le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e 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.

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.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 del Comune di Inveruno, in continuità con il precedente, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano delle Azioni Positive, grazie alle segnalazioni del CUG, costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate". 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 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 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.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

AREA OPERATORI

Uomini	Donne	Totale
2	0	2

AREA OPERATORI ESPERTI

Uomini	Donne	Totale
2	3	5

AREA ISTRUTTORI

Uomini	Donne	Totale
6	18	24

AREA FUNZIONARI E E.Q.

Uomini	Donne	Totale
1	3	4

Segretario generale

Uomini	1	CONVENZIONE
--------	---	-------------

QUADRO COMPLESSIVO

Uomini	Donne	Totale
12	24	36

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si evidenzia 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 risultano possibilità per il Comune di Inveruno 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"*, alla Legge n. 125 del 10/04/1991: *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* e del D.Lgs n. 196 del 23/05/2000: *"Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 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, e comunque vi è l'impegno con il presente Piano delle Azioni Positive – come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione o preparazione professionale tra un candidato donna o un candidato uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano delle Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa.

Essi possono essere così articolati:

AZIONE	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, come ad esempio la cura dei figli, dei genitori anziani o di patenti disabili
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile attraverso il lavoro agile e il lavoro da remoto 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 e dei lavoratori padri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

AZIONE	2
Titolo	Formazione per reinserimento dopo lunghe assenze
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori che rientrano da maternità, aspettative o da lunghi periodi di astensione
Obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor prima, favorire la possibilità di mantenere contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

AZIONE	3
Titolo	Saldo Monte delle ore
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori
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	Per agevolare e rendere flessibilità la modulazione dell'orario di lavoro in modo da consentire anche la gestione di particolari necessità famigliari quali ad esempio l'assistenza e la cura nei confronti di disabili, anziani, minori, il saldo del monte ore viene calcolato e può essere recuperato/utilizzato su base mensile
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e Responsabili del Settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità

AZIONE	4
Titolo	Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, quando necessarie.
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
Descrizione intervento	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. 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 lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti l'occasione.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo e di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà inoltrato alla Consiglieria Provinciale di Parità.