

COMUNE DI ARCISATE  
(prov. di Varese)

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/ 2022**

ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35 DEL 26/03/2021

**Sommario**

RIFERIMENTI LEGISLATIVI	2
PREMESSA	2
ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE	4
OBIETTIVI GENERALI	4
AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE	5

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Direttiva 2/2019 recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

## PREMESSA

L'art. 48, comma 1 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e la promozione di azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività di responsabilità, nonché sostenendo la possibilità di concorrere alla copertura di ruoli decisionali, da parte delle donne, nelle varie posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale la loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Come previsto dalla Direttiva a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in data 04.03.2011, ad oggetto:"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", i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e dell'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo – donna in materia di occupazione e impiego.

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 citato Codice, 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 “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.

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 e confermato nella Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, 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.

Il Comune di Arcisate ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n.38/2016 era stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Con determinazione del Segretario Generale n.106 del 12.07.2019, è stato nominato il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità - Periodo 14.07.2019-13.07.2023;

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. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consigliera di parità competente territorialmente.

## **ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE**

La dotazione organica del Comune di Arcisate vede coperte a tempo indeterminato n. 43 posizioni; l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

LAVORATORI	CAT. D1	CAT. C	CAT. B3	CAT. B1	TOTALE
Donne	3	19	0	2	24
Uomini	6	9	0	4	19
Totale	9	28	0	6	43

A tale situazione vanno aggiunti:

n 1 Segretario comunale in convenzione con altro Comune (uomo)

L'Ente presenta un numero di dipendenti donne superiore a quello degli uomini.

La distribuzione del personale nei Settori dell'Ente è disomogenea:

Servizio Finanziario-Tributi: il personale è prevalentemente di genere femminile e fruisce di part time n.5 su 7;

Servizi Sociali/Biblioteca: tutto il personale è di genere femminile tranne un autista/comMESSO n.6 su 7;

Ufficio Tecnico: tutto il personale è di genere maschile tranne una dipendente addetta alla Segreteria n.9 su 10;

Servizio Personale: tutto il personale è di genere femminile n.2 su 2;

Servizio Affari generali/Demografici: la presenza di personale di genere femminile è pari a n.4 su 8;

Polizia Locale: tutto il personale è di genere maschile tranne un Agente n.5 su 6.

L'Ente già favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro utilizzando tutti gli istituti contrattuali disponibili: in particolare impiego del part time e della flessibilità oraria.

## **OBIETTIVI GENERALI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ricomprende gli obiettivi generali della garanzia delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni 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 oltre a condizioni di disabilità, 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.

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 dirigenti e dai responsabili dei settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

Per il Triennio 2020-2022 si propongono le seguenti Azioni Positive :

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 202/2022  
 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE

n.	Obiettivo	Azioni	Attori Coinvolti	Misurazione	Risultati attesi	Spesa	note
	Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate	Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato	Indicare i risultati attesi	Indicare le risorse da impiegare e gli eventuali capitoli di spesa	
	<b>Garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro</b>	Monitoraggio dell'attività di Smart Working svolta dal personale dell'Ente nel periodo di emergenza Covid 19	Cug/Ufficio Personale	n. questionari proposti	Comprendere come è stata vissuta l'esperienza dello Smart Working durante la pandemia	Risorse interne -Nessun costo	
1.1		Elaborazione proposta per l'utilizzo dello Smart Working a regime	Cug/Ufficio Personale	n. proposte elaborate	Definire un modello di Smart Working adattato alle esigenze dell'Ente dopo l'esperienza della Pandemia	Risorse interne -Nessun costo	
1.2		Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Cug/Ufficio Personale	n. monitoraggi effettuati	Verificare che gli istituti contrattuali siano fruiti da tutto il personale	Risorse interne -Nessun costo	
1.3	<b>Garantire la formazione del Personale</b>	Ricerca e promozione per la partecipazione a moduli formativi sul tema delle pari opportunità e differenze di genere	Cug/Ufficio Personale	n. Corsi organizzati n. personale partecipante	Diffusione della cultura delle Pari Opportunità	Costi da valutare all'interno dei capitoli della formazione già finanziati	
2.1		Monitoraggio del Piano della Formazione	Cug/Ufficio Personale	n. monitoraggi effettuati	Verificare che il Piano della Formazione non discrimini per genere o posizione lavorativa (es. Part Time)	Costi già ricompresi all'interno dei capitoli della formazione già finanziati	
2.2	<b>Promuovere il benessere organizzativo ed individuale</b>	Istituzione di uno Sportello Psicologico	Settore 6 Servizi alla Persona	Affidamento professionale - n. giornate di apertura dello Sportello	Verificare l'impatto della pandemia da Covid 19 sull'attività lavorativa all'interno dell'Ente	Finanziamento da definire	
3.1							

4.1	<p>Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le Pari Opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.</p>	<p>Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità</p>	<p>Cug/Ufficio Personale/ Settore 1 Affari Generali</p>	<p>Publicazione delle Azioni Positive ed aggiornamenti normativi sulle Pari opportunità tramite intranet comunale</p>	<p>Migliorare la percezione dei dipendenti sul tema delle Pari Opportunità</p>	<p>Risorse interne -Nessun costo</p>	
4.2	<p>Redazione Bilancio di Genere</p>	<p>Settore 6 Servizi alla Persona</p>	<p>Publicazione del Bilancio di Genere</p>	<p>Realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne</p>	<p>Finanziamento da definire</p>		