

2.2.1. OBIETTIVI E AZIONI FINALIZZATE AL RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE ED AL BENESSERE ORGANIZZATIVO – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premessa

L'art. 7 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli Enti, tra cui le Amministrazioni comunali, predispongano piani di durata triennale 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento trova applicazione il divieto di assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001.

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 di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, reca le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Bernate Ticino negli anni precedenti (*flessibilità dell'orario di lavoro, formazione e riqualificazione del personale, ...*) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo stesso tra uomini e donne presso l'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

I dipendenti del Comune di Bernate Ticino

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31.12.2024 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Bernate Ticino da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per quanto attiene all'area delle posizioni organizzative. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di inquadramento nelle categorie contrattuali non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tab. 1 Dipendenti a tempo indeterminato per genere e categorie al 31.12.2024

Categoria	donne	%	uomini	%	totale	totale %
Area degli operatori (ex categoria A)			1		1	5,26
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	1	33,33	2	66,67	3	15,79
Area degli istruttori (ex categoria C)	7	63,64	4	36,36	11	57,89
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	1	33,33	2	66,67	3	21,06
TOTALE	9	50	9	50	18	100,00

Alla data del 31.12.2024, il personale del Comune di Bernate Ticino è composto da **18** lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: **9** donne e **9** uomini. Le donne rappresentano quindi il **50%** del totale dei dipendenti dell'Ente.

Vi sono fra le donne n. **1** incarico di elevata qualificazione.

Tab. 1 Dipendenti per genere a tempo pieno e parziale

tipologia rapporto	donne	%	uomini	%	totale	%
tempo pieno	5	35,71	9	64,29	14	77,78
tempo parziale superiore al 50%	4	100,00		-	4	22,22
tempo parziale fino al 50%	=		=			
TOTALE	9	50	9	50	18	100%

Alla data del 31.12.2024, il personale del Comune di Bernate Ticino è composto da 18 lavoratori a tempo indeterminato di cui n. 9 donne così suddivise: n. **5** a tempo pieno, n. **4** a tempo parziale superiore al 50% e n. == part-time fino al 50%.

Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025 – 2027

In osservanza dei principi generali evidenziati e sulla base delle proposte del CUG l'Amministrazione Comunale si propone di attuare i seguenti obiettivi in diverse aree di intervento:

1. *Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile*
2. *Formazione / Percorsi formativi sui temi mobbing, di stress lavoro correlato, degli stereotipi, di discriminazioni dirette/indirette, di molestie;*
3. *Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;*
4. *Svolgimento di incontri periodici tra responsabili e dipendenti;*
5. *Svolgimento di incontri con l'amministrazione*

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali. Il Comune di Bernate Ticino finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Obiettivo n. 1	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile
Finalità	Consentire ai dipendenti di conciliare i propri tempi e le esigenze familiari con i tempi di lavoro tramite la conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita. In presenza di particolari esigenze, dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempo limitati.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Costo	Nessun costo
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo n. 2	Formazione / Percorsi formativi sui temi mobbing, di stress lavoro correlato, degli stereotipi, di discriminazioni dirette/indirette, di molestie;
Finalità	Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento professionale garantendo la partecipazione dei dipendenti in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (<i>formazione a distanza mediante e-learning e/o formazione on site</i>). Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale coinvolga tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi gli apicali e contenga appositi moduli formativi improntati alla promozione delle pari opportunità e sulla Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. Sarà data particolare attenzione ai temi mobbing, di stress lavoro correlato, degli stereotipi, di discriminazioni dirette/indirette, di molestie
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Costo	Azione finanziata con risorse attinte dal <i>budget</i> della formazione del personale dipendente.
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo n. 3	Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Finalità	Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali. Informazione diffusa sulle disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, illustrando le modalità di fruizione delle relative misure compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU (es. smartworking).
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Costo	Nessun costo
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo n. 4	Svolgimento di incontri periodici tra responsabili e dipendenti;
Finalità	miglioramento delle attività di comunicazione da parte dei responsabili nei confronti del personale con lo scopo anche di aggiornamento delle attività d'ufficio e monitoraggio degli obiettivi di performance. Gli incontri mirano ad incrementare il senso di partecipazione del personale nella definizione e diffusione della conoscenza degli obiettivi della performance organizzativa e individuale e così aumentare il senso di coinvolgimento del personale in tali processi.
Realizzazioni	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Costo	Nessun costo
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Obiettivo n. 5	Svolgimento di incontri con l'amministrazione
Finalità	Implementazione del dialogo tra CUG e Amministrazione per le materie di comune competenza. Gli incontri si potranno svolgere con la presenza della Giunta o di un membro delegato o del Segretario Comunale.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Costo	Nessun costo
Beneficiari	Tutti i dipendenti

Durata e monitoraggio

Il presente Piano delle azioni positive ha durata triennale e decorrenza dal 01.01.2025 al 31.12.2027.

Il Piano triennale 2025-2027 sarà dunque sottoposto a monitoraggio annuale, secondo quanto previsto dalla succitata Direttiva 2/2019, che prevede l'annuale aggiornamento del vigente Piano Azioni Positive, e potranno essere modificate, ampliate e integrate mediante l'adozione di provvedimenti deliberativi.

Nel periodo di vigenza saranno inoltre raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo con lo scopo di rendere questo documento uno strumento dinamico e pienamente efficace per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il Piano è aggiornato annualmente secondo le disposizioni normative vigenti.

Il presente Piano verrà trasmesso al costituendo Comitato Unico di Garanzia in corso e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana per le opportune valutazioni.

Diffusione

Il presente Piano sarà diffuso attraverso il sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente e tramite comunicazione rivolta a tutti i dipendenti dell'Ente.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Bernate Ticino si impegna a raggiungere gli obiettivi contenuti nel presente Piano per la cui realizzazione non è previsto l'impiego di risorse finanziarie.