



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Nr. 15 del 31/01/2025

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 198/2006.

L'anno duemilaventicinque, il giorno trentuno del mese di Gennaio, alle ore 08:25, previa l'osservanza di tutte le formalità previste dalla vigente normativa, su convocazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

REDAELLI FRANCO	Sindaco	Presente
RESNATI SILVANO	Vice Sindaco	Presente
BUZZI MATTEO	Assessore	Presente
RIVOLTA DANIELA	Assessore	Presente
RAVIZZA SIMONA	Assessore	Presente

Partecipa alla seduta il dott. Benedetto Cavalle' in qualità di Vice Segretario.

Il Sig. Franco Redaelli nella sua qualità di SINDACO assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

rif.nr. 2

SETTORE	SERVIZIO
Settore Servizi Generali e Demografici	Servizio Segreteria e Affari Generali - Personale

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 3, comma 3, del Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, che prevede la facoltà della Giunta Comunale di riunirsi in videoconferenza purché siano rispettate le disposizioni normative vigenti, oltre che ai criteri di funzionamento e svolgimento indicati al comma 3, del citato articolo lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l), m), n), o), p);

Su relazione e proposta del Sindaco:

Premesso che: l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;

il D. Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 25/11/2006, n. 246*" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

la direttiva ministeriale n. 2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Istruzione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità detta "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenute in materia, definendo le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

è stata pubblicata il 18 novembre 2021 nella Gazzetta ufficiale n. 275 del 18.11.2021 la legge 5 novembre 2021, n. 162, recante "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*". Il provvedimento è entrato in vigore il 3 dicembre 2021 e si compone dei seguenti articoli:

art. 1 Modifica all'articolo 20 del codice delle pari opportunità;



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

- art. 2 Modifiche all'articolo 25 del codice delle pari opportunità;
- art.3 Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità;
- art. 4 Certificazione della parità di genere;
- art. 5 Premialità di parità;
- art. 6 Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche;

Considerato che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

Richiamato

- o il Piano triennale azioni positive relativo al triennio 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 28.12.2023;

Ritenuto opportuno, per quanto sopra, procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2025 - 2027, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disposto dalla normativa;

Ritenuto opportuno recepire nell'elaborato testo una sintetica esposizione di quanto effettuato nel 2024;

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, allegato alla presente per farne parte sostanziale e integrante, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Inviata la nota Prot. 11804 del 18 dicembre 2025 della proposta di adozione del Piano comunale triennale delle Azioni Positive 2025 – 2027 alla Consigliera di Parità della Provincia di Monza e della Brianza, alla RSU e ai membri della CUG, ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 198/2006;

Recepiti i suggerimenti migliorativi offerti in comunicazione dalla Consigliera di Parità della Provincia di Monza e della Brianza già ricompresi nell' allegato 1;

Visti ed acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del settore servizi generali e demografici e del Responsabile del settore economico finanziario;

Visto l'art. 48 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 26;

Con voti unanimi e favorevoli resi nei modi di legge;

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente;
2. Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, allegato alla presente deliberazione per farne parte sostanziale e integrante;



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

3. Di incaricare il Responsabile del settore servizi generali e demografici del compimento degli atti successivi conseguenti e necessari per dare attuazione alla presente, ivi comprese la sua trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica e a RSU e OO.SS. e la sua pubblicazione sul sito Web dell'Ente, nell'apposita sezione di "*Amministrazione Trasparente*";
4. Di dichiarare, con separata votazione favorevole unanime resa nei modi e nelle forme di legge la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 15 del 31/01/2025

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

Franco Redaelli

Documento firmato digitalmente ai sensi di legge

IL VICE SEGRETARIO

Benedetto Cavalle'

Documento firmato digitalmente ai sensi di legge

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione diverrà esecutiva ad ogni effetto dopo il decimo giorno dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, 3 \square comma D.lgs. n. 267/00 e s.m.i..

IL VICE SEGRETARIO

Benedetto Cavalle'

Documento firmato digitalmente ai sensi di legge

PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025 - 2027

**ai sensi dell'art. 48 del D, Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a
norma della legge 28.11.2005, n. 246" e ss.mm.ii.**

Fonti normative:

- D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 “Testo unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162, recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*.

Premessa:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6, Legge 28 novembre 2005, n. 246” coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- La Direttiva ministeriale n. 2/2019 sostituisce la precedente direttiva del 23/05/2007 ed aggiorna la direttiva del 4/03/2011, e al paragrafo 3 detta le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare.

Secondo quanto disposto dall’indicata normativa, le azioni positive rappresentano uno strumento di programmazione di interventi finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli, che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e del riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni di vertice, nell’ambito lavoro; le azioni sono finalizzate alla realizzazione di una migliore organizzazione lavorativa, inclusiva e rispettosa della parità di genere, rimuovendo e/o prevenendo ogni forma di discriminazione di genere, sia diretta che indiretta, in attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione del personale indipendentemente dal genere. Il Comune di Macherio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, il Comune di Macherio ha individuato e disposto quanto segue:

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale dipendente del Comune di Macherio alla data del

05/12/2024

Tabella 1 – Organico Comune di Macherio

Risorse umane Comune di Macherio al 05.12.2024		
AREE (CCNL 2019-2021)	EX CATEGORIE (CCNL 2016-2018)	N. UNITA'
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	12
ISTRUTTORI	C	12
OPERATORI ESPERTI	B	5
OPERATORI	A	0
	TOTALE	29

Tabella 2 – Personale dipendente Comune di Macherio per genere

Personale Comune di Macherio distribuito per genere al 05.12.2024				
AREE (CCNL 2019-2021)	INQUADRAMENTO	Donne	Uomini	N. UNITA'
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	CATEGORIA D	9	3	12
ISTRUTTORI	CATEGORIA C	9	3	12
OPERATORI ESPERTI	CATEGORIA B	2	3	5
OPERATORI	CATEGORIA A	0	0	0
	TOTALE	20	9	29

Tabella 3 – Personale dipendente Comune di Macherio titolare di posizione organizzativa

Personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa			
INQUADRAMENTO	Donne	Uomini	N. UNITA'
Posizioni Organizzative	4	2	6
TOTALE	4	2	6

Tabella 4 – RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie

R.S.U. – Rappresentanze Sindacali Unitarie			
RSU	Donne	Uomini	N. UNITA'
	4	0	4
TOTALE	4	0	4

ORGANI ELETTIVI COMUNALI

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Tabella 5 – Composizione degli organi elettivi comunali

Composizione degli Organi elettivi comunali		
Organi elettivi	Donne	Uomini
Sindaco	0	1
Giunta Comunale	2	2
Consiglio Comunale	6	7
TOTALE	8	10

La situazione del personale del Comune di Macherio, come sopra rappresentata, evidenzia, sotto il profilo numerico, la prevalente presenza femminile, uguale invece per quanto riguarda la titolarità di posizione organizzative.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione della responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il dato del 2024 al 15 novembre 2024 prevede su 29 dipendenti 20 donne e 9 uomini; per quanto attiene le posizioni organizzative 4 sono le donne e 2 gli uomini. Sotto questo profilo la situazione occupazionale del 2024 presuppone che sia stato garantito il rispetto delle prerogative della norma dell'art. 48 annotato in premessa (*promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*).

Anche nel 2025 si ripropone il medesimo obiettivo di conferma di mantenere il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni di vertice delle Posizioni Organizzative.

Art. 1 Obiettivi

Il Comune di Macherio, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardia il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamentali indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire, nel rispetto delle norme vigenti, dei limiti di spesa imposti e delle capacità di bilancio, nell'arco del triennio sono:

“Obiettivo 1”:

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

“Obiettivo 2”:

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

“Obiettivo 3”:

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

“Obiettivo 4” : Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

“Obiettivo 5” : Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l’utilizzo di strumenti ritenuti utili.

“Obiettivo 6” : Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

“Obiettivo 7” : Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

Art. 2

Ambito d’azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Macherio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune di impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Allo scopo l’Amministrazione ha già avviato nel 2024 una formazione di tutto il personale in materia di “comunicazione” di sicuro interesse sull’argomento.

Per completezza informativa si evidenzia che nel 2024 l’obiettivo è stato centrato e viene trasposto anche nel 2025 per logica continuità, avuto riguardo alle motivazioni che si articolano: nessuna notizia di violazione è stata segnalata in ordine a Pressioni o molestie sessuali, Casi di mobbing; Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Da ciò si deduce che il controllo dell’attività dell’Ente ha funzionato.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell’uno o dell’altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna o uno uomo, l’eventualmente scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. 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.

3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere, salvo gli obblighi di garantire la preferenza per equilibrio di genere come per Legge. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Macherio valorizza attitudini e capacità personali.

Per completezza informativa si evidenzia che nel 2024 l'obiettivo è stato centrato e viene trasposto anche nel 2025, secondo Legge. Infatti, in tutte le commissioni di concorso, di mobilità ed interpello, è stata assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In tutti i concorsi è stata garantita in modo rigoroso il rispetto della normativa dell'equilibrio di Legge, ai sensi dell'art. 4, Dlgs. 40/2017.

Vedasi a solo titolo d'esempio l'assunzione di un istruttore amministrativo settore tecnico (vedasi Determinazione n. 294 del 2024) due componenti uomini, una componente donna Presidente.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Nell'individuare le necessità formative del Personale Dipendente, si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o famigliari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ad al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il percorso formativo già intrapreso nel 2024 continuerà nel triennio considerato.

A titolo descrittivo si enunciano le attività svolte nel 2024 che costituiscono la traccia che verrà confermata nel 2025. L'Ente ha organizzato corsi di formazione generale e a semplice richiesta sono stati approvati i corsi di formazione non previsti nell'immediato nella programmazione (con impegni di spesa collegati) e ciò ha riguardato tutti i dipendenti, senza alcuna discriminazione in merito al genere d'appartenenza. Le spese di formazione generale in collaborazione con UPEL e Comune di Triuggio per tutti i dipendenti sono state di euro 1.500, dal titolo programma di formazione e aggiornamento professionale anno 2024 organizzati dal COMUNE DI TRIUGGIO"

A ciò si aggiunga l'abbonamento adesione triennale corsi on line formazione anticorruzione anni 2024-2025- 2026 per euro 495,00 annui, mediante Enti on line sempre riservato a tutti i dipendenti. Sempre a tutti i dipendenti è stato dedicato il corso di formazione "come comunicare in modo corretto ed efficace" rivolto al personale del COMUNE DI MACHERIO, a cura di Formaper- Azienda Speciale della Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi per euro 3.600,00. In considerazione del favore riscosso a titolo sperimentale nel 2024 verrà proposta nel 2025 la continuazione della medesima formazione, che si differenzia dagli altri corsi, perché persegue la finalità della formazione della persona nelle sue relazioni con gli altri, rispetto agli

approfondimenti tematici delle singole specialità di settore per le esigenze lavorative contingenti.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario.
 - a) Disciplina del part-time: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
 - b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettono di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; 2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.
 - c) Già nel 2024 sono state attivate le richieste di lavoro agile nella percentuale del 100% di quelle domandate.

Nel 2024 tutte le richieste di lavoro agile, permessi e/o congedi formulate i dipendenti che ne hanno manifestato l'esigenza, senza distinzione di genere, sono state accolte in pieno come da domanda individuale del singolo lavoratore/trice.

Nel 2024 le richieste di lavoro agile sono state quattro.

Visto il favore e l'utilità dello strumento si ritiene opportuno riproporre l'obiettivo dell'azione nel 2025-2027.

Art. 6

Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale (OBIETTIVO 5)

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi.
2. L'Ente all'uopo ha già individuato il Medico competente, Il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
3. L'Ente procederà nel triennio considerato all'adempimento relativo all'obbligo di

valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

Nel 2024 l'obiettivo è stato centrato perché tutti i dipendenti interessati (compresi i neo assunti) sono stati oggetto del controllo sanitario del Medico del Lavoro. Ogni anno, e quindi anche nel 2024, si è svolta la riunione periodica sulla sicurezza di cui al D.lgs. 81/2008, programmando gli interventi come da verbale in atti. L'aggiornamento del documento di valutazione rischi è redatto dal responsabile della sicurezza, che per Macherio è la DATEK srl. Si ritiene opportuno riproporre l'obiettivo dell'azione nel 2025-2027.

Art. 7

Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (OBIETTIVO 6)

1. L'Ente potrà riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità a semplice richiesta, al fine di una valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Nel 2024 il Comitato Unico di Garanzia non è stato nel concreto operativo poiché difettava di nomina di parte sindacale del proprio rappresentante, pur se invitato alla sostituzione. Si inviterà nuovamente la richiesta 2025. A semplice domanda di chiunque potrà essere assicurata la facoltà della pubblicazione nel sito istituzionale d'informazione in sezione del sito da istituire appositamente.

Art. 8

Promozione della cultura della non violenza (OBIETTIVO 7)

1. Il Comune di Macherio valorizzerà le iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione come destinatario e demandando ai Servizi Sociali l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.
2. Già nel 2024 l'amministrazione comunale ha fissato in deliberazione di Giunta comunale (PIANO DELLE PERFORMACE 2024-2026- SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE" DEL PIAO 2024 - 2026. OBIETTIVO SPECIFICO) il presente obiettivo mira ad avviare azioni per favorire la parità genere, le pari opportunità, la realizzazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e per favorire il benessere organizzativo interno.

Nel 2024 l'obiettivo può dirsi raggiunto ma migliorabile: infatti sono state attivate le iniziative di promozione della non violenza come da delibere G.C. 66 e 88 del 2024. Nel 2023 vedasi anche la G.C. 67 del 9.11.23 sull'iniziativa per l'eliminazione della violenza sulle donne.

Il margine di miglioramento dipenderà dalle maggiori iniziative che verranno intraprese.

Più da vicino, quanto alla delibera n. 66 del 2024 trattasi della CONCESSIONE di PATROCINIO ALL'ASSOCIAZIONE RETE AL FEMMINILE DI SETTIMO TORINESE PER EVENTO "WONDER WOMAN SI', MA ANCHE MENO" in programma per il giorno 28/09/2024 dalle ore 15.00 alle ore 17.00, finalizzato a dare informazioni, formazione e cultura alle donne affinché con il loro valore e le loro caratteristiche peculiari, possano trovare il proprio posto in ambienti diversi e affrontare momenti difficili anche a livello personale (vedasi dispositivo della deliberazione).

Quanto alla deliberazione n. 88 del 2024 dal titolo: APPROVAZIONE PROGRAMMA DI INCONTRI SPORT E BENESSERE DA REALIZZARE NEI MESI DI NOVEMBRE E DICEMBRE, trattasi di un ciclo di quattro incontri per le finalità sintetizzate dal titolo.

Ovviamente la riproposizione di iniziative analoghe nel 2025-2027 potrà implementarsi di altre, come quelle descritte nella deliberazione di G.C. n. 67 del 2023.

Art. 9 Tempi di attuazione

1. Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025-2026-2027. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Art. 10

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

In ordine alle motivazioni si rimanda ai contenuti illustrati nei punti precedenti, con gli obiettivi di miglioramento di cui si è scritto, benché debba rammentarsi la progettualità coinvolge collettivamente tutte le Posizioni Organizzative dell'Ente dedicate all'attuazione.

Art. 11 Durata

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'Albo Pretorio online dell'Ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Sarà inoltre trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Macherio.

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



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

rif.nr. 2

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027,
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 198/2006.

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 comma 1
E DELL'ART. 147 bis comma 1 DEL D.Lgs. 18.8.2000 n.267**

PARERE DEL SETTORE PROPONENTE:

Vista l'istruttoria effettuata in merito al presente atto, il responsabile del servizio esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Note:

Macherio, li 30/01/2025

Il Responsabile
Settore Servizi Generali e Demografici
Cavalle' Benedetto

Documento firmato digitalmente ai sensi di legge



COMUNE DI MACHERIO

Via Guido Visconti 39 - 20846 Macherio MB
P.I.00702660960 - C.F. 01039700156
www.comune.macherio.mb.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

rif.nr. 2

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027,
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 198/2006.

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 comma 1
E DELL'ART. 147 bis comma 1 DEL D.Lgs. 18.8.2000 n.267**

PARERE DEL SETTORE CONTABILE:

Il responsabile del servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, con particolare riguardo ai riflessi dell'atto sulla situazione economica finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente.

Note:

Macherio, li 30/01/2025

**Il Responsabile
Settore Economico Finanziario
Adriana Citterio**

Documento firmato digitalmente ai sensi di legge