



COMUNE DI MEDA

PIANO AZIONI POSITIVE

2026-2028

(Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)



RELAZIONE INTRODUTTIVA

Le finalità espresse dal D.Lgs n. 165/2001, dall'art. 6 L. 246/2005 e dal D. Lgs. n. 198/2006 sono rivolte a "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". Nell'ambito di tale finalità viene adottato il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2026/2028.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Inoltre la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il presente piano ha ottenuto il parere favorevole della consigliera provinciale di parità in data 2/2/2024.

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, ha emanato le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.

Le Linee guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 d.l. 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento fornisce indicazioni su come misurare la parità di genere nell'accesso alla P.A. e nelle carriere, su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, su come costruire bandi che non riproducano discriminazioni di genere, nonché su come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione della parità di genere. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, le Linee guida suggeriscono, ad esempio, alle P.A. di curare la composizione delle commissioni esaminatrici, oltre che nell'equilibrio di genere, anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management.

Ampio spazio viene dedicato anche allo sviluppo di una cultura manageriale di genere. In tale ottica, si suggerisce, ad esempio, alle amministrazioni di svolgere riunioni non oltre un certo orario che più facilmente può confliggere con la necessità di gestire carichi familiari e di prevedere, in ogni caso, una modalità di svolgimento degli incontri ibrida, assicurando sempre, nelle riunioni in presenza, anche un collegamento in videoconferenza.

L'organizzazione del Comune di Meda vede una forte presenza femminile e per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano, se ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il Comune di Meda ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010.

Il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera quale soggetto centrale nella promozione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto della dignità della persona, alla prevenzione di discriminazioni, molestie, mobbing e straining, nonché al miglioramento del benessere organizzativo.

Costituito a fine 2024, nel corso del 2025 il CUG ha:

- avviato l'analisi dei dati sul personale;
- promosso attività di informazione interna;
- elaborato il Codice di condotta contro ogni forma di molestia e discriminazione, poi approvato dalla Giunta comunale;
- previsto l'istituzione di uno Sportello di Ascolto, quale strumento di supporto alle lavoratrici e ai lavoratori.

Nel triennio 2026–2028 il rafforzamento del ruolo del CUG rappresenta una delle priorità strategiche del presente Piano.



OBIETTIVI

Gli obiettivi principali che il Piano triennale delle azioni positive si propone di raggiungere si ispirano 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.

In quest'ottica ci si propone di:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, tenendo conto delle opportunità fornite dai webinar on line;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

Nel 2020 e 2021 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che per le organizzazioni private e pubbliche ha significato diffondere in maniera allargata il modello dello smart working, prevedendo inoltre che nel picco emergenziale questa modalità possa essere intesa come la norma. In questo senso si è attivato il comune che ha garantito tale modalità di lavoro a tutti i dipendenti le cui attività sono "smartizzabili". Il comune, quindi, già dal 2022 si è dotato del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) che agevola l'approccio all'attività lavorativa di lavoratori e lavoratrici fragili o con figli in età scolare o con altre esigenze personali. Il PIAO 2023/2025 ha aggiornato il POLA ai nuovi contenuti del contratto di categoria. I dati riferiti ai dipendenti in smart working sono inseriti all'interno del POLA medesimo.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, 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 quelle professionali.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il piano delle azioni positive del Comune di Meda non può prescindere dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2025. Nel corso del 2023 è cessato un dirigente uomo sostituito nel mese di maggio da un altro uomo, mentre ancora l'anno 2022 vedeva la presenza di due dirigenti uomini su tre, ora sono due i dirigenti donna.

L'organizzazione del Comune di Meda evidenzia una prevalenza del genere femminile, con una distribuzione articolata nei diversi profili professionali e livelli di responsabilità, come da sottostante prospetto.

L'analisi del personale mette in evidenza:

- un progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, affiancato dall'ingresso di nuove generazioni;
- una significativa diffusione di strumenti di conciliazione vita-lavoro;

- una presenza femminile rilevante anche nelle posizioni di responsabilità.

Il Comune ha storicamente adottato misure di flessibilità organizzativa, quali:

- articolazioni flessibili dell'orario di lavoro;
- part-time temporaneo;
- lavoro agile, disciplinato attraverso il POLA, integrato nel PIAO.

Il presente Piano è orientato a consolidare e sviluppare tali strumenti, garantendo equità di accesso e valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere.

La situazione dell'ente, quindi, presenta il seguente quadro di raffronto:

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SEGRETARIO										1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO				1					1	
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.									1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	2	3	3	1		4	8	3
ISTRUTTORI	1	3	1	5	4	2	2	10	12	6
OPERATORI ESPERTI			1	3	2			2	3	4
Totale personale	1	4	4	12	9	3	2	16	25	14

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	2		1	1	5	17%	3	2	3	5	1	14	25%
Tra 3 e 5 anni		2	1	1		4	14%			3			3	7%
Tra 5 e 10 anni			1			1	3%			3	2		5	7%
Superiore a 10 anni			2	9	8	19	66%			6	17	12	35	61%
Totale	1	4	4	11	9	29	100%	3	2	15	24	13	57	100%
Totale %	3%	14%	14%	38%	31%	29	100%	5%	4%	26%	42%	23%	57	100%

L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 66,27% del totale.

Relativamente all'età anagrafica, nonostante l'ingresso di un discreto numero di dipendenti nati dopo l'anno 1990, il costante invecchiamento degli occupati pubblici che si è manifestato negli anni passati rappresenta un fenomeno che può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

Per quanto attiene al tema della conciliazione vita-lavoro, il Comune di Meda, da sempre attento alle necessità e ai bisogni del proprio personale, ha già da tempo introdotto gli istituti del part-time "temporaneo", legato a particolari momenti della vita dei/le dipendenti, che si aggiunge al part-time già previsto contrattualmente. Inoltre, consente al proprio personale flessibilità in entrata ed in uscita dal lavoro, flessibilità che permette una migliore distribuzione del proprio tempo di vita in relazione alle necessità personali/familiari di ciascun dipendente.

Nel corso del 2025 si è incrementata la fascia di flessibilità portandola ad un'ora, dopo i dovuti passaggi con RSU e sindacati esterni.

La tabella che segue rappresenta le misure di conciliazione di cui possono usufruire i/le dipendenti dell'ente, suddivise per genere ed età: Sul totale complessivo di 90 dipendenti si riscontra:

- Uomini a tempo pieno: 29
- Uomini part time: 1
- Donne a tempo pieno: 48
- Donne part time: 12 (pari al 20% del totale).

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	3	4	12	9	29	97%	3	2	11	20	12	48	80%
Part Time >50%		1				1	3%			5	5	2	12	20%
Part Time <50%														
Totale	1	4	4	12	9	30	33%	3	2	16	25	14	60	67%
Totale %	3%	13,5 %	13,5 %	40%	30%	90	100%	5%	3%	27%	42%	23%	90	100 %

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive si inseriscono nel complesso della gestione dell'organizzazione dell'ente, pertanto le azioni proposte non richiedono finanziamenti specifici (esempio: per attuazione POLA, le risorse sono allocate nei capitoli di spesa del CED, per attuazione della formazione: le risorse sono allocate nei capitoli per la spesa della formazione del personale).

Gli obiettivi che ci si prefigge di raggiungere attraverso questo Piano può essere riassunta in 5 punti:

1. garantire la valorizzazione delle persone che lavorano nel nostro Ente, intervenendo nella cultura aziendale di gestione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'organizzazione dell'Ente, in un'ottica di genere e di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale;
2. favorire la crescita professionale;
3. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca la conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle persone che operano nella nostra organizzazione;
4. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere;
5. garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Le azioni programmate per raggiungere tali obiettivi sono:

TITOLO AZIONE	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
FAVORIRE LA CONOSCENZA DEI COMPITI E DELLE ATTIVITÀ DEL CUG	Obt: Permettere a tutti i dipendenti di conoscere i compiti del CUG, che ha iniziato ad operare verso la fine dell'anno 2024. Finalità strategiche: Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 della Legge 183/2010, il Comune di Meda ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, nominati in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali si assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNL e da altre disposizioni. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale e regionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un	A tutti i dipendenti	2026/2028	Il nuovo CUG è stato individuato nel corso del 2024 e verso fine anno ha iniziato i propri lavori. Nel 2025, sono stati, da questo, esaminati i dati dall'ufficio personale secondo le tabelle allegate alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE". Tutti i dipendenti sono stati raggiunti da una informativa del Segretario che illustra compiti e finalità del CUG. L'organismo ha elaborato un CODICE DI CONDOTTA CONTRO OGNI FORMA DI MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE, un documento che mira a creare un ambiente di lavoro rispettoso, equo e inclusivo, libero da

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
	ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.			discriminazioni, molestie o comportamenti inappropriati che integra il codice di comportamento dell'ente, approvato nel corso dell'anno 2025 da parte della Giunta comunale. I punti chiave includono: Principi e finalità: Promozione della dignità, libertà e uguaglianza di tutte le persone, con comportamenti lesivi considerati inaccettabili. Definizioni: Chiarimenti su discriminazione, molestie (sessuali e morali), mobbing e straining. Ambito di applicazione: Applicazione del codice a tutto il personale del Comune di Meda, collaboratori, consulenti e incaricati. Consigliera/e di Fiducia: Figura istituita per assistere e consulenza ai dipendenti vittime di comportamenti

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
				molesti o discriminatori. Sportello di Ascolto: Strumento per supportare i lavoratori in situazioni di disagio lavorativo. Procedure di denuncia: Disponibilità di procedure informali e formali per gestire casi di molestie e discriminazioni. Il documento sottolinea l'importanza della riservatezza e della tutela dei lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro sereno e rispettoso. Interessante la previsione della costituzione di uno sportello di ascolto, novità assoluta per l'ente, che potrà partire una volta individuate le risorse economiche necessarie ed al momento non previste a bilancio. Nel corso del 2026 sarà valutata l'indagine di clima interno realizzata tramite questionario elaborato dal CUG

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
				e somministrato in modo anonimo ai dipendenti e si valuteranno le azioni conseguenti.

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
ORARI DI LAVORO	Obt: Si prosegue nella gestione della flessibilità orario per 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. Ad oggi quattro dipendenti a tempo pieno ed dieci dipendenti part time godono di orario personalizzato. Ogni richiesta viene valutata dal dirigente responsabile ed accordata, secondo criteri di rispetto delle esigenze dei lavoratori, tenendo conto dei servizi forniti all'utenze che non devono, comunque, subire delle penalizzazioni. Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi	A tutti i dipendenti, <i>in primis</i> a quelli non in modalità di lavoro smart, con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.	2026/2028	Nel corso del 2026 si sperimenterà: la nuova fascia di flessibilità, introdotta a novembre 2025 a seguito della contrattazione decentrata, ampliata ad un'ora; il nuovo orario richiesto dai dipendenti Anagrafe/Stato civile/Demografici, con riduzione della pausa pranzo ad un'ora nei giorni di rientro ed introdotto a gennaio 26.

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
	più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.			

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'	Obiettivo: 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 tutti i dipendenti	2026/2028	Nel corso del 2024 sono stati valorizzati percorsi di carriera e valorizzazione del merito mediante attuazione delle progressioni economiche all'interno dell'Area, compatibilmente con la disponibilità delle risorse, con sistema di accesso alla progressione basato sulla valutazione della performance del triennio e sulla competenza professionale acquisita sulla base di percorsi di studio curriculari, in relazione al titolo necessario per l'accesso all'Area di inquadramento. Per il triennio, in attuazione del nuovo CCNL, verranno implementati i

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
				sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
ATTUAZIONE POLA	Obt: l'ente già dal 2020 attua sistema di lavoro da remoto. Come meglio specificato nella apposita sezione POLA del presente PIAO, i dipendenti che attualmente utilizzando tale modalità di lavoro sono cinque, tutte di sesso femminile. Finalità strategica: Incrementare il benessere organizzativo concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione e legate allo smart working ed alla progressiva digitalizzazione dei servizi (attuazione da completare entro il 2026, utilizzando tutti i fondi del PNRR amministrazione digitale assegnati al comune di Meda)	A tutti i dipendenti	2026/2028	Prosecuzione del POLA nel 2026 con eventuali nuove attivazioni di smart working del personale interessato, nel 2025 è stato esteso anche ad una dipendente della biblioteca. Il POLA 2026 rafforza la discrezionalità dei Dirigenti nel concedere lo s.w. anche full time in casi particolari e per periodi contingenti.

Titolo azione	Obiettivo e finalità strategiche	A chi è rivolto	Durata	Risultati raggiunti ed attesi
ASSUNZIONI E PROCEDURE SELETTIVE	Obt: Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e, nel caso, utilizzare, come criterio preferenziale per la nomina, il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di punteggi tra un candidato donna e un uomo, salvo il caso in cui il divario tra i due generi sia superiore al 30% (per dipendenti della medesima area), privilegiando il genere meno rappresentato. 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. Finalità strategica: Assicurare una reale parità di genere sia in fase di selezione del personale sia in fase di assunzione dello stesso.	Al personale interno che si occupa della nomina delle commissioni ed alla stesura dei bandi di concorso e interpello.	2026/2028	Nel 2025 è stato rivisto il regolamento dei concorsi e sono state introdotte norme a tutela delle candidate neo mamme in fase di svolgimento prove concorsuali. La nomina commissioni di concorso deve rispettare parità di genere e diversity management Porre attenzione nella definizione dei requisiti di accesso ai posti messi a bando per evitare ogni discriminazione.

MONITORAGGIO

Nel corso del triennio si effettuerà il monitoraggio delle Azioni inserite nel presente Piano organizzando annualmente un incontro con la dirigente delle risorse umane, il CUG e le RSU per l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate. Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Risorse Umane, anche tramite il CUG, eventuali suggerimenti, osservazioni, pareri e possibili soluzioni alle problematiche inerenti al Piano e alle relative azioni positive per darne attuazione, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Come già scritto, nel corso del 2026 verranno esaminati i questionari sull'indagine del clima interna predisposto dal CUG, relativi anche ai temi dell'inclusione di genere, resi in modo anonimo da parte dei dipendenti interessati.

Il Piano è trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza per gli adempimenti di legge ed è suscettibile di integrazioni a seguito di eventuali indicazioni o prescrizioni.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2026/2028) e dovrà essere aggiornato annualmente, come da indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".