

Comune di Turate

**PIANO  
DELLE  
AZIONI POSITIVE**

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato ... 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 piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Ministero dell'Interno adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

---

## COMUNE DI TURATE

### PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE – 2023 – 2025 - AGGIORNAMENTO

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e 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 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "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., e 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 anche nei luoghi di vertice.

Il Comune di TURATE, 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il presente piano si pone a fondamento e promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio delle azioni positive proposte.

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione 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 e la flessibilità dell'orario, compatibilmente con gli atti regolamentari vigenti.

#### - Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, quale annesso, è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

#### - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire compatibilmente con le esigenze istituzionali, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio oggettivo e oggettivamente verificato, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura già a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Inoltre particolari necessità a carattere temporaneo di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il presente Piano dovrà coniugarsi ed essere coordinato ed allineato con altri successivi documenti riconnessi alla disciplina ministeriale del Lavoro Agile.

#### ULTERIORI AZIONI

Azione 1 – Programmare percorsi informativi e formativi annuali rivolti sulle seguenti tematiche:

##### • accoglienza ed ascolto.

aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria.

contrasto alle eventuali discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere.

**Comune di Turate**

•  Interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

• formazione specifica relativa all'area e al profilo di inquadramento

Azione 2 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante documenti interni informativi da consegnare ai dipendenti.

Azione 3 -

A - azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente

B - azioni di sensibilizzazione sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere.

Azione 4 – Continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro – favorire politiche di conciliazione e suggerire all'Amministrazione Comunale, nel rispetto delle procedure disciplinari, l'adozione di azioni strutturali volte all'instaurazione di un ambiente di lavoro armonico e non conflittuale.

Azione 5 - Programmare interventi di formazione rivolti a Dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Azione 6 - Ricercare opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione (ad esempio banca delle ore, orario contratto...).

Azione 7 - Sensibilizzare gli organi di coordinamento apicali sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e ragionare su altre diverse forme di conciliazione.

Azione 8 – Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".

Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri (normativa non ancora applicata agli EE.LL.).

Azione 9 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente).

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia.

Azione 10 – Coordinamento con altri emanandi strumenti normativi in materia di lavoro agile.

Atto ricognitivo - Si rinvia alla deliberazione adottata.

**PROSPETTO NUMERICO DEI DIPENDENTI DELL'ENTE**

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIPENDENTI	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
%	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
DIRIGENTI	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
%	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

**Comune di Turate**

|

|

**link al documento**