



COMUNE DI TURATE

PROVINCIA DI COMO

Via V. Emanuele 2, CAP 22078

DELIBERAZIONE G. C. N° 28 DEL 12/03/2022

codice ente 10684

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA **GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - APPLICAZIONE ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198: APPROVAZIONE – TRIENNIO 2022 – 2024 - AGGIORNAMENTO.

L'anno duemilaventidue, addì dodici del mese di Marzo alle ore 11:15, presso il Municipio comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Alberto Oleari la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale IL SEGRETARIO COMUNALE AVV. GIUSEPPE LOCANDRO.

Intervengono i Signori:

<u>Nominativi</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Presenza</u>
OLEARI ALBERTO	Sindaco	SI
CLERICI ROBERTA GIOVANNA	Vice Sindaco e Assessore	SI
FRIGERIO IVANA AGNESE	Assessore	SI
MASON PAOLO	Assessore	SI
GUZZETTI LORIS	Assessore	SI

PRESENTI: 5 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - APPLICAZIONE ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198: APPROVAZIONE – TRIENNIO 2022 – 2024 - AGGIORNAMENTO.

LA GIUNTA COMUNALE

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP). Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentato dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 “riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.

In seguito la Direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Visto che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 180/2014, esecutiva;

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:
favorevole sulla regolarità tecnica;

viene dato atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Considerato che l'Assessorato al Sociale ritiene meritevole la presente proposta;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) **di approvare**, per le motivazioni espresse in narrativa, il P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il periodo 2022/2024 come aggiornato, allegato al presente provvedimento deliberativo di cui

forma parte sostanziale e integrante (all. 1);

- 2) **di impegnare** l'Amministrazione, attraverso la consultazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e a dare attuazione alle azioni positive espresse nel Piano nei confronti del personale dipendente;
- 3) **di dare atto** che eventuali proposte di integrazione al presente Piano possono essere presentate nel triennio dal CUG e al Comitato Covid.
- 4) **di trasmettere** copia della presente all'ufficio personale, ai Capi Area e alla RSU;
- 5) **di comunicare** in elenco, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, la presente deliberazione ai Capi Gruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

La presente deliberazione, con successiva votazione unanime, viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4', del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs n. 267 del 18/08/2000.



COMUNE DI TURATE

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE – 2022 – 2024 - AGGIORNAMENTO (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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.

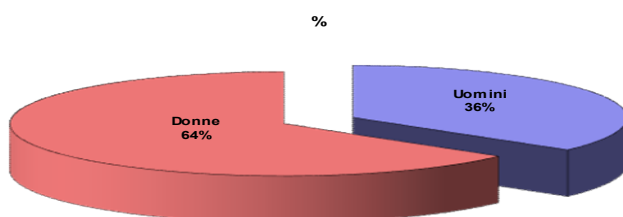
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 28/2/2022

Al 28 febbraio 2022 la situazione del personale dipendente in servizio *a tempo indeterminato*, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 25 - COMPRESA FIGURA DEL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE DI CUI:
DONNE	N. 16
UOMINI	N. 09 – COMPRESA FIGURA DEL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE



Così suddivisi per Settore:

SETTORE/AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segreteria Generale	1	0	1
AFFARI GENERALI	2	4	6
ECONOMICO FINANZIARIA	0	6	6
TECNICA	3	0	3
GESTIONE DEL TERRITORIO	1	3	4
POLIZIA LOCALE	2	0	2
SOCIO EDUCATIVA	0	3	3
TOTALE	9	16	25

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO PIENO	8	13	21
PART TIME	0	3	3
ESCLUSO SEGRETARIO C.LE REGGENTE			

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Garantire il rispetto delle pari opportunità negli organismi di procedura di reclutamento del personale e di controllo.
- **Obiettivo 2:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi eventuali di molestie a sfondo sessuale e stalking, mobbing di genere e discriminazioni.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

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

1. **Il Comune di TURATE si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro**, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali
- Casi di mobbing di genere;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni di genere.

2. **Le fattispecie di cui al punto 1 costituiscono ambito attinente alla tutela di diritti primari della persona, del lavoratore e di ogni essere umano.** Trattasi di **criticità, acclamate, oggettive ed anche reiterate, oltre che oggettivamente dimostrabili e verificate** nelle sedi opportune. Proprio per questo è compito dell'Amministrazione l'individuazione oggettiva e la tutela degli stessi e delle relative casistiche ad hoc, **impedendo fermamente l'avanzamento di richieste soggettive o pretese** a scopo emulativo che nulla hanno a che fare col presente Piano, finalizzate a dissimulare, sotto la prerogativa di una ipotetica vessazione, il conseguimento di interessi personalistici miranti ottenere vantaggi indebiti o ad arrecare danno ad altri colleghi, **ed evitando di confondere tali ipotesi** con altre ugualmente degne di attenzione quali ad esempio

l'incompatibilità ambientale. E' compito del CUG la promozione e l'informazione precisa al riguardo al fine di favorire una piena comprensione della materia.

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.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.
5. Resta fermo quale principio ineludibile, posto a garanzia delle procedure, che le azioni in materia di pari opportunità vanno sempre coniugate con le seguenti qualità delle persone oggetto di individuazione: **imparzialità, professionalità, competenza, inesistenza di conflitti di interesse da un lato ed educazione e capacità di mediazione nella gestione dei conflitti dall'altro.**

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3/4)

1. I Piani di formazione di ciascuna Area dovranno tenere conto delle esigenze dell'area stessa, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati anche presso la sede o in video conferenza. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro 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, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

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.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Turate.

Art. 7 Nomina del Comitato Unico di Garanzia

Con il presente Piano viene nominato il CUG del Comune di Turate che risulta essere composto dalla Conferenza dei Capi Area e dai componenti RSU eletti. Il Presidente, eletto nel corso della prima seduta di insediamento del CUG resta in carica 1 anno e a rotazione viene rinominato l'anno successivo. Il CUG deve riunirsi almeno 1 volta per semestre.

Il CUG oltre a monitorare l'andamento del Piano e l'effettiva applicazione dello stesso, può presentare proposte di integrazione alla Giunta Comunale e sottoporre alla stessa altresì casistiche peculiari che richiedano una politica di mediazione del conflitto o la sostenibilità conciliativa di politiche di alternanza casa- lavoro per sole ipotesi acclamate di disagio familiare per motivi di salute o per favorire sostegno alla maternità e alla paternità, al diritto alla cura e alla formazione.

Il CUG deve riunirsi in fase emergenziale con il Comitato Covid.

LE TEMATICHE E LE AZIONI DEL TRIENNIO 2022 - 2024

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.
- 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.

.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
ALBERTO OLEARI

IL SEGRETARIO COMUNALE
AVV. GIUSEPPE LOCANDRO

FIRMA APPOSTA DIGITALMENTE CON STRUMENTAZIONE CERTIFICATA