



# Città di Samarate

Provincia di Varese

## Piano Azioni Positive (P.A.P.) 2020 / 2022

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

%Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 Legge 28/11/2005 n. 246+

### FONTI NORMATIVE

- D.Lgs.30.03.2001, n.165, %Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche+ art.7,c.1 e art.57;
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 %Azioni positive per la realizzazione della parità uomo . donna nel lavoro+;
- Legge n. 53 del 08 marzo 2000+ Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città+;
- Decreto L.vo 11 aprile 2006, n.198, art. 48, %Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246;
- D.Lgs.n.150/2009 %Attuazione della direttiva 2006/54/CE riguardante il principio della pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego+;
- Legge n.183 del 04/11/2010;
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le pari opportunità 04/03/2011 recante %Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni+;
- D.Lgs. 15/06/2015, n.80
- Direttiva Del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019;

### PREMESSA

La legge n.125/1991 avente ad oggetto %Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo . donna nel lavoro+ e il D.Lgs. n.198/2006 avente ad oggetto %Codice delle pari opportunità+ hanno segnato una svolta importante nelle politiche rivolte ad eliminare gli ostacoli che impediscono una piena ed effettività parità tra uomo e donna, una cultura della differenza di genere, la promozione dell'occupazione femminile, la realizzazione di nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Il decreto legislativo n. 198/2006, all'art. 48, prevede che i Comuni predispongano %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, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale+. Tali piani sono obbligatori anche perché, in caso di mancata predisposizione, trova applicazione l'art.6, c.6, del D.Lgs.165/2001 che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Direttiva Del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019, indica le linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni pubbliche.

Inoltre, oltre al D.Lgs. 27/10/2009, n.150, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, è intervenuto anche l'art. 21 della L.04/11/2010, n.183, in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni: tale legge apportando alcune modifiche al D.Lgs. 165/2001 e recependo i principi dell'unione europea in tema di pari opportunità tra uomo e donna sul lavoro, contrasto ad ogni manifestazione di mobbing e discriminazione legate al genere, diretta ed indiretta, che possa derivare da quei noti fattori di rischio quali: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

L'art. 7 del D.Lgs.165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, eliminare forme di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

Pertanto si prospettano forme di azioni positive mirate ad accrescere il benessere dei lavoratori stessi e ciò perché l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa passano attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

L'art.57 della L.183/2010 attribuisce alla P.A. il compito di costituire al proprio interno 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Pubbliche Amministrazioni o da altre disposizioni.*+

In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

## REALTÀ ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SAMARATE

La situazione del personale del Comune, alla data del 28 febbraio 2017, è la seguente:

**Dipendenti** totali: 82 di cui uomini 27 donne 55, pari al 33 % uomini e al 67% donne.

Lavoratori Uomini	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
27	8	10	6	3

Lavoratori Donne	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
55	10	34	8	3

**R.S.U. :**

1 Donna e 3 Uomini

**C.U.G.:**

n. 7 componenti effettivi di cui :

- 3 rappresentanti del personale: due uomini e 1 una donna
- 2 rappresentanti dell'Amministrazione: due donne
- 2 rappresentanti sindacali: due donne

I **livelli dirigenziali** sono così rappresentati:Segretario Comunale:

n. 1 uomo

Coordinatori e responsabili di servizi :

n. 13 donne

n. 7 uomini

Dipendenti:

<i>percentuale suddivisi in area</i>					
<i>TOT GEN</i>	<i>m</i>	<i>f</i>		<i>% maschi</i>	<i>% femmine</i>
14	3	11	Servizi Generali al Cittadino e alle Imprese	21	79
21	0	21	Socio educativo culturale	0	100
13	12	1	Lavori Pubblici	92	8
9	6	3	Polizia Locale	67	33
7	0	7	Finanziaria	0	100
11	2	9	Risorse personale e partecipazioni	18	82
7	4	3	Urbanistica	57	43

Dalle tabelle sopra riportate si nota una presenza femminile molto forte.

A livello di incarichi di responsabilità, invece, al vertice delle varie aree sono responsabili tre donne e quattro uomini, un uomo poi, è il dirigente apicale, dal quale dipendono le posizioni organizzative ora citate.

In tale contesto, non si ravvisa la necessità di porre in essere azioni a superamento di un eventuale divario.

Inoltre si evidenzia da parte della popolazione dipendente femminile, una maggiore necessità di ricorrere all'orario ridotto e ciò al fine di coniugare i tempi di lavoro con quelli della famiglia.

## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano Triennale si propone di promuovere azioni volte a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure/interventi che sostengano la parità nell'accesso, la permanenza nel mercato del lavoro e la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione del ruolo delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.

L'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, con il Piano delle Azioni Positive, intendono promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ove ancora sussistono, e a porre le basi per la diffusione della consapevolezza a livello cittadino dei servizi in attuazione della parità, rivolti a rimuovere le situazioni di disagio con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà.

In particolare, il Piano delle Azioni Positive prevede 5 aree tematiche e azioni di intervento:

1. area benessere dell'organizzazione
2. area della conciliazione dei tempi di vita e lavoro
3. area delle pari opportunità
4. area della formazione
5. area mobbing e molestie sessuali

**Risorse economiche/Umane:** Non sono previsti stanziamenti specifici in bilancio, ma occorre comunque evidenziare, che la maggior parte delle azioni, per loro natura, non comportano spese (come ad es.: modifica dell'orario di lavoro, concessione del part-time,...), ma solo impiego di risorse umane.

In caso di azioni onerose, si procederà di volta in volta a quantificarne il costo ed eventualmente reperire le risorse necessarie.

Per quanto riguarda le iniziative relative alla formazione del personale sulle tematiche correlate, le risorse economiche sono stanziare nel capitolo specifico dedicato alla formazione del personale.

## LE AREE E AZIONI DI INTERVENTO

AREA BENESSERE DELL'ORGANIZZAZIONE				
Il Comune garantisce azioni rivolte a garantire nei luoghi di lavoro il benessere organizzativo e lavorativo, con il coinvolgimento fattivo del personale agli obiettivi dell'Ente, anche garantendo loro le migliori condizioni di lavoro				
AZIONI	DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	TEMPI	ATTORI	RISORSE ECONOMICHE
<p><b>1) Benessere lavorativo</b></p> <p>Promozione misure a sostegno della motivazione professionale, favorendo anche la comunicazione interna. Valorizzazione delle professionalità, sostegno motivazionale in relazione agli obiettivi dell'Ente.</p>	<p>Favorire la comunicazione interna con incontri periodici, compatibili con le differenti articolazioni orarie, su proposte di argomenti inerenti il clima organizzativo.</p>	<p>Ogni qualvolta se ne presenti la necessità, ed in particolare in occasione dell'assegnazione degli obiettivi della performance dell'ente.</p>	<p>Assessore al Personale Conferenza dei coordinatori Dipendenti RSU e CUG</p>	<p>In Economia</p>
<p><b>2) Benessere organizzativo</b></p> <p>Promozione misure atte a favorire il benessere di tutto il personale.</p> <p>A seguito dell'esperienza maturata nel periodo di emergenza sanitaria per Covid-19, durante il quale è stata adottata con responsabilità sociale, la modalità di lavoro agile, prevedere l'attivazione di tutte le leve necessarie per permettere il lavoro da casa approntando una lista delle dotazioni necessarie e un protocollo per la gestione.</p>	<p>Garantire ambienti idonei alle prestazioni lavorative.</p> <p>Costituzione di un gruppo di lavoro per lo studio delle soluzioni organizzative e tecnologiche necessarie.</p>	<p>Ogniqualvolta se ne rilevi la necessità</p> <p>Nel corso dell'anno 2020</p>	<p>Assessore al Personale Conferenza dei Servizi CUG Dipendenti RSU</p>	<p>In Economia</p> <p>In Economia</p>

**AREA DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO**

Il Comune garantisce politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici/i

<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>	<b>RISORSE ECONOMICHE</b>
<b>1) Conciliazione e flessibilità dell'orario</b>	Su richiesta della lavoratrice/ore, concordare ove possibile, orari flessibili che tengano conto di motivate esigenze personali, in particolare in presenza di situazioni familiari, rilevanti per la presenza di minori, anziani, disabili, o peculiari situazioni di infermità. Favorire la concessione del part-time in relazione alle esigenze presentate dalla lavoratrice/ore, in presenza delle situazioni sopraindicate.	Ogniqualvolta se ne rilevi la necessità	Coordinatori Ufficio personale RSU	In economia
<b>2) Diffondere la conoscenza degli istituti introdotti dalla normativa sul tema</b>	Effettuare interventi informativi sui progetti di flessibilità e sull'opportunità offerte dal d. lgs. N. 80/2015, anche tramite circolari informative a tutti i dipendenti.	Annualmente	Coordinatore area risorse Ufficio personale RSU CUG	In economia

<b>AREA DELLE PARI OPPORTUNITA'</b>				
Il Comune garantisce il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e la diffusione delle buone prassi e delle informazioni sul tema				
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>	<b>RISORSE ECONOMICHE</b>
1) <b>Presenza femminile</b>	Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione personale dell'uno o l'altro sesso.	In ogni caso di nomina di commissione di concorso o selezione	Coordinatori di Ufficio Personale o RSU e CUG	In economia

<b>AREA DELLA FORMAZIONE</b>				
Il Comune garantisce la crescita professionale e la valorizzazione delle risorse umane				
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>	<b>RISORSE ECONOMICHE</b>
1) <b>Formazione</b>	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, in modo da trovare soluzioni operative, atte a conciliare le esigenze riferite al ruolo svolto dalle lavoratrici nella famiglia, con le esigenze formative/professionali. In particolare:	Ogni volta che si presenta la necessità	Coordinatori di Ufficio Personale RSU	Le risorse economiche sono stanziare in bilancio e riferite specificamente alla formazione del personale

	<p>a) si dovrà tener conto, delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione,</p> <p>b) sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, o che abbia avuto un cambio di mansione all'interno dell'Ente, prevedendo speciali forme di accompagnamento, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;</p> <p>c) sarà data particolare attenzione ai disabili, definendo eventuali percorsi professionali alternativi qualora ne risultino le necessità;</p> <p>d) Favorire la formazione presso il Comune anche tramite videoconferenza.</p>			
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<b>AREA MOBBING E MOLESTIE SESSUALI</b>				
Il Comune intende contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali all'interno dell'Ente				
<b>AZIONI</b>	<b>DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>	<b>RISORSE ECONOMICHE</b>
<b>1) Mobbing e molestie sessuali</b>	Si intende contrastare il fenomeno in oggetto attraverso la diffusione tra i dipendenti comunali del Codice dei dipendenti comunali e la possibilità di chiedere la consulenza legale gratuita nell'ambito del servizio offerto dal Comune	Ogni volta se ne presenti la necessità	CUG e RSU DIPENDENTI	In economia

Il P.A.P. sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente, sul sito internet e trasmesso a tutti i dipendenti.

Approvato delibera Giunta Comunale n. 72 del 27.07.2020