



## **COMUNE DI CONCOREZZO**

Provincia di Monza e della Brianza

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2019-2021**

**Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 13 del 23 gennaio 2019**

#### **FONTI NORMATIVE**

- D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità”.
- Art. 57 D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.
- D.Lgs. 5/2010 “Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego”.
- Art. 21 L. 183 del 4 novembre 2010 “ Collegato Lavoro”.

#### **PREMESSA**

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” e s.m.i. 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”, e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

L’art. 21 della L. 183/2010 prevede l’istituzione di un “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.

Il Comune di Concorezzo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale precitata, intende promuovere azioni positive al fine di assicurare la piena realizzazione di pari opportunità fra i propri dipendenti, prevedendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, età, handicap o tendenze sessuali.

A tal fine ha elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **ANALISI DEL CONTESTO**

### SUDDIVISIONE PER CATEGORIE

Nel Comune di Concorezzo, alla data del 31.12.2018, lavorano 75 dipendenti di ruolo di cui 50 donne. La presenza femminile risulta pari al 66,67%.

Di seguito si riepiloga la ripartizione di genere con riferimento alla data del 31.12.2018:

Settore	Dirigenti / Segretario		Categoria D		Categoria C		Categoria B	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario e Uff. ICT		1			1			
Affari Generali				1		4	4	1
Servizi Demografici				1		4		
Finanza e contabilità			2	2		4		
Urbanistica e ambiente			1	2	1	1		
Servizi sul territorio			1	1		3	4	1
Servizi sociali				2		1		2
Biblioteca, cultura, sport e giovani				1	2	4	1	1
Istruzione			1	1		9		1
Polizia locale			1		6	2		1
<b>TOTALI</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

### ETÀ DEI DIPENDENTI.

Dall'analisi dell'età dei dipendenti si rileva che le persone di età compresa tra i 30 e 39 anni (5 dipendenti) rappresentano il 6,7% del totale, il 24% del personale è incluso nella fascia 40 /49 anni (n. 18 dipendenti), e il 69,3% ha oltre 50 anni (n. 52 dipendenti).

### TEMPI DI LAVORO.

Il rapporto del lavoro a tempo pieno rappresenta la forma prevalente; il rapporto di lavoro part-time si attesta intorno al 22,67% e interessa esclusivamente donne, con una percentuale quindi del 100%.

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono il part-time, la flessibilità in entrata e in uscita, i permessi retribuiti e non retribuiti, le aspettative previste dalla normativa.

## **AZIONI ATTUATE NEL TRIENNIO PRECEDENTE**

Con determinazione del Segretario Generale n.351 del 1° giugno 2011 è stato costituito il **CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, rinnovato con determinazione del Segretario Generale n.462 del 16.9.2015.

In collaborazione con il CUG sono state effettuate le seguenti iniziative per tutti i dipendenti:

- 15 marzo 2016: incontro approfondimento sulla tematica già affrontata nell'anno precedente di "Introduzione all'alimentazione consapevole" con l'esperto naturopata Elvio Marangoni;
- Settembre 2016: raccolta firme a sostegno della petizione indetta dalla Consigliera della provincia di Lecco "Ti lascio ma tu lasciami vivere"
- 9 giugno 2017: incontro sulla violenza di genere tenuto dall'avv. Cristina Tomba e dalla psicologa dott.ssa Gabriella Esposto;
- 8 Ottobre 2017: "Giornata del cammino" organizzata dal ATS Brianza in collaborazione con Gruppi Cammino e Comune di Monza
- Dicembre 2018: raccolta fondi per scopi di beneficenza abbinata a lotteria a favore dei dipendenti comunali.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro sono stati adempiuti tutti gli obblighi previsti dalla normativa, in particolare

- tutto il personale ha partecipato al corso di formazione con durata e modalità diversi a seconda della mansione e del rischio lavorativo;
- sono stati effettuati tutti i corsi di aggiornamento per RLS, per il personale appartenente alle squadre di primo soccorso e antincendio nonché per i dipendenti nominati preposti.

## **OBIETTIVI DEL TRIENNIO**

Nell'organizzazione del Comune di Concorezzo non è finora emersa alcuna criticità in materia di pari opportunità e tutela dell'ambiente di lavoro. Nel corso del triennio si intende continuare le azioni già previste nei precedenti piani per perseguire gli obiettivi che qui di seguito si riportano a garanzia delle effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale

### **OBIETTIVO A - Modalità organizzative ed azioni che favoriscono la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.**

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

#### **1. Commissioni Concorsi.**

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di entrambi i sessi.

#### **2. Bandi di concorso pubblico o di reclutamento del personale.**

Nei Bandi di concorso pubblico o di selezione finalizzati all'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione.

### **3. Formazione e aggiornamento del personale.**

Il Comune di Concorezzo curerà la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare la crescita professionale del personale dipendente considerata elemento fondamentale per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Per facilitare la formazione professionale delle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la loro partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare ( ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di mutamenti normativi e organizzativi o al rientro in servizio dopo lunghi periodi di assenza (es. maternità) saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale anche mediante risorse interne.

### **4. Sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo.**

Il Comune di Concorezzo si impegna a dare attuazione alle normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo al costante aggiornamento del DVR – Documento di Valutazione dei Rischi – alla designazione di soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro. Garantisce l'adempimento degli obblighi formativi ed informativi in materia a tutto il personale, nello specifico:

- Nomine di Datori di Lavoro, Preposti, Medico competente, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nonché richiede ai lavoratori la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Adempimenti relativi all'obbligo di valutazione del rischio da stress-lavoro correlato

### **OBIETTIVO B - Favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali.**

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

#### **1. Orario di lavoro.**

In conformità al vigente Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente (approvato con La deliberazione di G.C. 192/2010 e modificato con deliberazione di G.C. n.17/2011), continuerà ad essere garantita la flessibilità di mezz'ora in entrata e in uscita rispetto a ciascun orario di lavoro per la generalità dei dipendenti, fatta eccezione per il personale turnista, per gli operai e le insegnanti e per coloro impegnati nell'attività di sportello.

Nel triennio precedente sono state presentate e concesse n. 5 richieste di modifica dell'orario di lavoro per motivi di famiglia da parte di 4 donne e 1 uomo

Come già avvenuto negli anni passati sarà garantita la facoltà di usufruire di permessi retribuiti previsti dal nuovo CCNL Enti locali del 21 maggio 2018 così come l'assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori nelle modalità previste dalla Legge 104/92.

## **2. Disciplina del part time.**

Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, sarà assicurata tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Nel triennio precedente sono state presentate e autorizzate n. 5 richieste di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per esigenze familiari da parte di n. 5 donne.

## **3. Banca delle ore.**

Accantonamento di ore di lavoro straordinario utilizzabili entro l'anno successivo a quello di maturazione per un limite massimo annuo di 10 ore per dipendente.

Nel triennio precedente le ore complessivamente destinate nella banca delle ore sono state le seguenti:

Anno 2016: ore totali 356 -

Anno 2017 ore totali 422 -

Anno 2018: ore totali 435

## **OBIETTIVO C - Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

### **1. Diffusione Piano Azioni Positive.**

Il presente piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.

### **2. Promozione delle attività del C.U.G.**

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi riscontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Si procederà ad organizzare annualmente, in collaborazione con il CUG, iniziative ed incontri su tematiche attuali relative al benessere dei dipendenti.

### **3. Diffusione iniziative presenti sul territorio**

Come già nel triennio precedente, verrà data informazione a tutti i dipendenti delle iniziative e dei progetti organizzati sul territorio in materia di conciliazione tempo lavoro e famiglia.

## **RISORSE UMANE – RISORSE FINANZIARIE**

Le attività previste dal presente piano saranno curate dal servizio personale in collaborazione con il CUG dell'Ente.

Per ogni attività verrà chiesto l'uso gratuito delle strutture e delle sale dell'ente.

Per l'attività di formazione e di aggiornamento sono previsti nel bilancio 2019-2021 appositi stanziamenti, così come per l'attività volta a garantire e tutelare la sicurezza sul posto di lavoro.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on line dell'ente e sul sito web istituzionale, alla sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di pubblicazione, potranno essere inviati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e proposte per possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del presente piano.