



CITTA' DI CASTELLANZA

PROVINCIA DI VARESE

www.comune.castellanza.va.it

e-mail: comune@comune.castellanza.va.it

Pec: comune@pec.comune.castellanza.va.it

V.le Rimembranze, n. 4 - Castellanza Cap. 21053

☎ 0331526111

C.F. 00252280128

Piano di azioni positive triennio 2021 – 2023

I PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA

Le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Le affirmative actions, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico

d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- ✓ devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;*
- ✓ devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;*
- ✓ devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro*

presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- ✓ *devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).*

I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.

I piani di azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

LE FONTI NORMATIVE

- ✓ *D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;*
- ✓ *D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";*
- ✓ *Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.*
- ✓ *Legge 183 del 04 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione,*

di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

- ✓ *Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 Marzo 2011” 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).”*
- ✓ *Direttiva Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26/06/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.*

IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell’ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per buona pratica un’azione che stimola l’innovazione nell’impostazione di un problema, e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come “problema”; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell’Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- *al contesto sociale e territoriale,*
- *al contesto istituzionale.*

IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- ✓ le caratteristiche socio-demografiche della popolazione,*
- ✓ le caratteristiche della differenza di genere.*

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

IL CONTESTO ISTITUZIONALE

E' necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- ✓ la dimensione dell'ente,*
- ✓ l'ambito di competenza istituzionale,*
- ✓ l'entità del budget per il personale,*
- ✓ l'entità e l'età della presenza di personale femminile,*
- ✓ la cultura della trasversalità,*
- ✓ le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,*
- ✓ i risultati ottenuti,*

✓ *l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.*

NELLA CITTA' DI CASTELLANZA

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, è stato, nel tempo, costituito presso l'ente il Comitato Unico di Garanzia per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (deliberazione della G.C. n. 8 del 7 febbraio 2007).

E' dunque palesemente stato avviato e viene confermato un percorso di cittadinanza attiva che verte sulla promozione della partecipazione sociale femminile e in particolare delle associazioni come interlocutori attivi e competenti in grado di collaborare alla definizione ed attuazione delle politiche locali assumendo la prospettiva di genere.

Si tratta di un percorso partecipato aperto volto alla costruzione di una rete di associazioni che sviluppano legami sociali e relazioni collaborative e di scambio reciproco con il sostegno organizzativo e tecnico dell'Ente Locale.

Le linee guida specifiche riguardano l'empowerment delle associazioni, l'azione politica di mainstreaming e la promozione della trasversalità della politica femminile nel rispetto delle differenti appartenenze e postazioni.

L'obiettivo è la costruzione di un patto sociale di cittadinanza ove le donne, con i loro punti di vista, la loro diversità, le loro esigenze siano protagoniste e propositrici.

In quest'ottica ed in ossequio alla vigente normativa in materia, l'Ente ha sempre

provveduto all'approvazione, per il triennio, del Piano delle Azioni Positive.

L'Amministrazione con il Piano di Azioni Positive ha inteso promuovere azioni finalizzate non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ma soprattutto a porre le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Dall'acquisita esperienza e dalle fatte osservazioni, si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, del mobbing, della mobilità ed accessibilità e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione/informazione dei lavoratori sulle tematiche affrontate.

LE LOGICHE D'INTERVENTO

La Città di Castellanza intende finalizzare la propria azione amministrativa al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità di lavoro tra Uomo e Donna.

A tal fine per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, la Città di Castellanza intende garantire iniziative specifiche anche all'uopo organizzando i propri Servizi ed i tempi di svolgimento degli stessi nel rispetto della complessità dell'azione istituzionale dell'Ente.

La Responsabilità dell'applicazione del Piano delle Azioni Positive è mantenuta in

capo al Servizio Personale, il quale, nel merito deve acquisire, come statuito dalla vigente normativa in materia, il favorevole parere della Consigliera di Parità della Provincia di Varese.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2020

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	19	20	6	0	45
Uomini	4	12	3	0	19
Totale	23	32	9 *	0	64

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	6	3

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario/ Generale	Direttore	Donne	Uomini
		0	1

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

La suddivisione per tipologia oraria è la seguente:

Tipologia oraria	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	18	32	50
Part time tra 33,5 e 30 h.		9	9
Part time tra 29 e 25 h.		3	3
Part time tra 24 e 18 h.	1	1	2
Totale	19	45	64

Come si evince dalla situazione occupazionale sopra esposto, le donne sono presenti in questo Ente in numero prevalente e ricoprono posti in organico di medio-alto profilo. 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.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

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.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018 – 2020

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dalla finalizzazione di gran parte delle azioni positive previste dal piano triennale 2018 – 2020, approvato con deliberazione della Giunta Comunale con delibera n.53 del 14 marzo 2018.

Il Piano delle Azioni Positive 2018 – 2020 ha trovato pieno completamento senza aver

evidenziato criticità.

Per quanto riguarda le azioni positive del triennio 2018 – 2020 si rimanda all'unità Relazione del Responsabile dei Servizi del Settore Affari Generali, cui il Servizio Personale attiene, documento che allegato sub A), costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023.

OBIETTIVI DEL PIANO

Ai sensi dell'art. 42, comma 2[^] dello stesso D. Lgs. 198/2006, le realizzande azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- ✓ eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- ✓ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- ✓ promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*

- ✓ *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*

- ✓ *valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;*

- ✓ *favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:*
 - *alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;*
 - *agli orari di lavoro;*
 - *all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;*
 - *all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.*

LE AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

L'Amministrazione Comunale intende promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere

di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti e valorizzata la diffusione di una cultura partecipata della PTAP.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Il C.U.G. ha reso parere favorevole al presente P.A.P. in data 12.01.2020.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tendenzialmente tutti i Settori, coordinati dal Segretario Generale, dal Responsabile dei Servizi del Settore Affari Generali, dal Servizio Personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è demandata ad una validazione da parte del Comitato.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021 – 2023

Il Piano delle Azioni Positive si articola nei seguenti interventi allegati alla presente:

- ✓ AREA DI INTERVENTO 1 Valorizzazione della formazione e del potenziale femminile per il miglioramento dei servizi*
- ✓ AREA DI INTERVENTO 2 Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità*
- ✓ AREA DI INTERVENTO 3 Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia*
- ✓ AREA DI INTERVENTO 4 Favorire la conciliazione Vita Lavoro (WLB)*

Detta sopra citata documentazione, allegata sub B), costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023.

ULTERIORI EVIDENZE

Il Comune di Castellanza ha in corso una convenzione con il Comune di Legnano (capofila) e altri Comuni limitrofi l'accordo per avvalersi del "Consulente di Fiducia per la lotta contro le molestie sessuali e per la lotta contro il mobbing".

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023 ed è pubblicato sia all'albo pretorio online che sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente.

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

Il Responsabile del Procedimento è la Dott.sa Beatrice Colomba Responsabile dei Servizi del Settore Affari Generali, cui il Servizio Personale attiene, in ciò supportata dal Segretario Generale Dott. Claudio Michelone.

Per riferimenti: Comitato Unico di Garanzia: Ufficio Personale presso il Comune di Castellanza Viale Rimembranze, 4 - Tel. 0331 526.284/0331 526.239.

e-mail: personale@comune.castellanza.va.it

pec: comune@pec.comune.castellanza.va.it

Castellanza, 15.01.2021

Il Responsabile del Procedimento

Il Responsabile dei Servizi del Settore Affari Generali

Dott.sa Beatrice Colomba

Il presente documento è stato firmato digitalmente in conformità al D. lgs. 7 marzo 2005, n. 82 ss.mm.ii.