



CITTÀ DI CASTELLANZA
PROVINCIA DI VARESE

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 26 febbraio 2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

L'ANNO DUEMILAVENTUNO, ADDI' VENTISEI DEL MESE DI FEBBRAIO ALLE ORE 12:00 IN VIDEOCONFERENZA SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE.

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
CERINI Mirella	Sindaco	P	
BORRONI Cristina	Vice Sindaco	C	
BETTONI Giandomenico	Assessore	C	
CALDIROLI Claudio	Assessore	C	
GANI Maria Luisa	Assessore	C	
VIALETTO Giuliano	Assessore	C	

LA SIG.RA **MIRELLA CERINI** NELLA SUA QUALITA' DI SINDACO E CONSTATATA LA LEGALITÀ DELL'ADUNANZA, DICHIARA VALIDA LA SEDUTA PER LA TRATTAZIONE DELL'ARGOMENTO SOPRAINDICATO, CON LA PARTECIPAZIONE, PER LE FUNZIONI DI LEGGE, DEL SEGRETARIO GENERALE DOTT. **CLAUDIO MICHELONE**.

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

La seduta di Giunta Comunale è stata convocata secondo le modalità stabilite con ordinanza contingibile ed urgente n. 37 del 18.03.2020 e delibera di Giunta Comunale n. 37 del 18.03.2020:

- è presente fisicamente nella sede comunale: il Segretario Comunale;
- partecipano in collegamento audio/video: il Sindaco, gli assessori Borroni, Bettoni, Caldiroli, Giani e Vialetto;
- totale componenti la seduta n. 6;
- il collegamento risulta idoneo a garantire tutto quanto chiesto nella delibera sopra citata;

Tutto ciò premesso

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne”;
- il summenzionato art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, riformando l’art. 7, comma 5, del D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 2. assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, comma 1, sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D.lgs. 165/2001);
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, comma 3, lett. e) del medesimo D.lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Considerato:

- *che la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), 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, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;*

- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "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", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n. 12/SEZAUT/"2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198;

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Acquisito altresì il parere positivo della Consigliera di Parità della Provincia di Varese in data 16.02.2021 loro prot. n. 7854 (Allegato 2);

Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2021/2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Visto il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;

Visto il vigente «Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

Preso atto che ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000 sulla proposta sottoposta alla Giunta Comunale per la presente deliberazione ha espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Settore Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2021/2023 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato 1);
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. di dare atto che il Piano Azioni Positive costituisce parte integrante del Piano della Performance 2021;
4. di trasmettere copia del presente atto all'ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Varese, al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), ai Responsabili dei Servizi dei Settori Comunali, alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U.;
5. di dare atto che il suddetto piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
6. di dichiarare la presente deliberazione, con separata favorevole unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 del 26/02/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Mirella CERINI

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Claudio MICELONE

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 del 26/02/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile certifica:

- che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on line il giorno giovedì 11 marzo 2021 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, c.1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267.
- che l'avvenuta pubblicazione viene comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari ex art. 125 D.Lgs. n. 267/2000.

Lì, giovedì 11 marzo 2021

IL RESPONSABILE

Maria Beatrice COLOMBA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

Parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 25.02.2021

IL RESPONSABILE

Maria Beatrice COLOMBA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24 del 26/02/2021

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto Vicesegretario, visti gli atti d'ufficio, attesto che la presente deliberazione:

[X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ex. art. 134, 4° comma, T.U. D.Lgs. 267/2000;

[] è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione, ex. art. 134, 3° comma del T.U. D.Lgs. 267/2000;

Addì, giovedì 11 marzo 2021

IL VICESEGRETARIO

Maria Beatrice COLOMBA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



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 sviluppino 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 del 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
Numero		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^a 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.



Città di Castellanza

ESITO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 – 2020

IL PERCORSO FATTO FINO AD OGGI

In questo Ente il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato istituito inizialmente, con deliberazione di G.C.n.8 del 7/02/2007, poi rinominato periodicamente fino ad arrivare al suo completo rinnovo, avvenuto con determinazione n.616 del 7/09/2020 per il periodo 7 settembre 2020/ 6 settembre 2024, e di esso fanno parte in pari misura tra componenti effettivi e supplenti 8 uomini e 8 donne.

Ogni Comitato ha elaborato il Piano Triennale dell'Azioni Positive fino ad arrivare a quello redatto dal comitato nominato nel 2015 e relativo il periodo 2018 /2020, approvato con delibera G.C. n.53 del 14 marzo 2018.

REALTA' ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI CASTELLANZA

La situazione del personale del Comune è la seguente:

al 31.12.2017
Dipendenti n.79 di cui
Donne: 54
Uomini: 25

al 31.12.2019
Dipendenti n.74 di cui
Donne: 50
Uomini: 24

al 31.12.2020
Dipendenti n. 64 di cui
Donne: 45
Uomini: 19

La suddivisione per categoria è la seguente:

Anno 2017

Categoria	Uomini	Donne	Totale
D3	3	4	7
D	7	18	25
C	12	26	38
B3	1	5	6
B	2	1	3
Totale	25	54	79

Anno 2019

Categoria	Uomini	Donne	Totale
D	7	22	29
C	13	21	34
B	4	7	11
Totale	24	50	74

Situazione al 31.12.2020:

Categoria	Uomini	Donne	Totale
D	4	19	23
C	12	20	32
B	3*	6*	9
Totale	19	45	64

❖ Nella categoria B sono presenti 2 persone a tempo determinato (1 uomo e 1 donna).

La suddivisione per tipologia oraria al 31.12.2017 era la seguente:

Tipologia oraria	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	23	40	63
Part time tra 33,5 – 30 h.		11	11
Part time tra 29 – 25 h.		2	2
Part time tra 24 – 18 h.	2	1	3
Totale	25	54	79

La suddivisione per tipologia oraria al 31.12.2019 era la seguente:

Tipologia oraria	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	23	37	60
Part time tra 33,5 – 30 h.		8	8
Part time tra 29 – 25 h.		3	3
Part time tra 24 – 18 h.	1	2	3
Totale	24	50	74

La suddivisione per tipologia oraria al 31.12.2020 era la seguente:

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

Gli incaricati di Posizione Organizzativa sono i seguenti (dato invariato dal 2017):

Uomini	Donne	Totale
3	6	9

È presente 1 persona a livello dirigenziale nella figura del Segretario Generale (uomo).

La presenza femminile è molto forte, anche a livello di incarichi e di responsabilità, infatti al vertice dei vari settori sono responsabili sei donne e tre uomini, pertanto, in questo contesto, non si è ravvisata la necessità di intervenire.

IL PIANO 2018/2020

PROGETTO PREVISTO

AZIONE REALIZZATA

Lavoro e famiglia: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei/delle lavoratori/lavoratrici. Su richiesta del lavoratore concordare ove possibile orari flessibili che tengano conto di motivate esigenze personali e dell'organizzazione del lavoro a vantaggio delle categorie individuate dall'art.9 della legge 53/2000 (genitori con bambini in età scolare, dipendenti con impegni di cura familiare ad anziani non autosufficienti e disabili). Concessione della flessibilità in relazione alle esigenze rappresentate dalle/i lavoratrici/tori.	Si rileva che da parte della popolazione dipendente femminile c'è una maggior necessità di ricorrere all'orario ridotto e ciò al fine di coniugare i tempi di lavoro con quelli della famiglia, e che le richieste di orario ridotto sono state accolte. Le richieste sono state tutte assentite sia riguardo al part time che, in un caso, di flessibilità di orario. È, inoltre prevista una flessibilità di orario per tutti i dipendenti sia in entrata che in uscita. Ad esempio la flessibilità in entrata (di 45 minuti) agevola chi ha figli minori per accompagnarli a scuola
Part-time Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori. Possibile aumento pari al 10% di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (cfr. art.4, c.11 del CCLN 14/09/00). Aumento della concessione del Part Time fino alla soglia del 10% in relazione alle esigenze rappresentate dalle/i lavoratrici/tori e rientranti nei casi di: - situazioni familiari che danno diritto ai benefici di cui alla Legge 104/1992, limitatamente all'assistenza a familiare disabile; - assistenza a familiare sottoposto a terapie salvavita ed altre assimilabili; - assistenza a familiari affetti da patologie acute o croniche che determinano una riduzione temporanea o permanente dell'autonomia personale; - patologie di familiari che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici; - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva; - patologie acute o croniche di familiari che richiedono la partecipazione attiva del dipendente al trattamento sanitario	Nel periodo di riferimento (2018/2020) le richieste di part time sono variate rispetto agli anni precedenti solo riguardo alla persona che ne usufruisce in quanto lavoratrici che avevano chiesto il part time per esigenze familiari (es. dopo una maternità) hanno poi optato per tornare a tempo pieno. Il dato complessivo del part time è stabile (media 14 persone). Inoltre, sempre nel medesimo periodo 2018 /2020, hanno usufruito dei permessi della legge n.104 /1992, per l'assistenza ai familiari, secondo le varie fattispecie previste, n. 6 donne e n. 3 uomini.

Reinserimento del personale assente per lunghi periodi. Istituire un flusso informativo nei confronti del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.). Consentire al personale assente dal lavoro per lunghi periodi di essere informati sull'attività dell'Ente, la rassegna stampa, l'evoluzione normativa di settore, la possibilità di accesso a occasioni formative finalizzate al mantenimento e miglioramento delle competenze professionali mediante un flusso costante di informazioni via web.	Nel corso del 2018/2020 si sono verificate solo due assenze per maternità Durante l'assenza è stato mantenuto un costante collegamento tra le persone e l'ufficio sia a livello di rapporti personali che di informazione. Al loro rientro le persone sono state affiancate da colleghi per il primo periodo per aggiornarle sulla novità legislative e sulle conseguenti nuove procedure.
Diffondere la conoscenza delle misure introdotte dal D.Lgs.80/2015 Le modifiche sul testo unico della maternità e paternità, informando i dipendenti interessati alle novità introdotte dal recente decreto relativo alla durata del congedo di maternità e di paternità (artt.2 e 5), del congedo parentale (artt.7, 8, 9, 10) nonché le opportunità offerte per le vittime di violenza di genere (come individuate dal Decreto Legge 93/2013 convertito nella Legge 119/2013) Intervento informativo sui progetti di flessibilità e sull'opportunità offerte dal D.Lgs.n.80 del 15/06/2015, tra cui maggior fruibilità del congedo parentale (in caso di parto prematuro, ricovero del neonato, fruizione su base oraria).	Il dipendente interessato, secondo la necessità prospettata, viene informato delle normative vigenti e delle possibilità in esse previste relative al suo caso e coadiuvato, assistito e aggiornato tempestivamente nei procedimenti necessari per usufruire dei congedi.
Servizi Sociali per i dipendenti Consentire ai lavoratori/lavoratrici di fruire dei servizi attivi sul territorio in condizioni di parità con i cittadini residenti finalizzati alla conciliazione tra esigenze del lavoro e della famiglia. In particolare: consentire ai dipendenti non residenti l'accesso ai servizi di Centro estivo e di asilo nido a parità di condizioni con i residenti.	I dipendenti residenti e, in misura di due per corso, i non residenti possono usufruire gratuitamente dei corsi di lingue dell'Università "Albasio" che ha sede in Castellanza. Riguardo l'Asilo Nido ai dipendenti sono stati applicati i criteri dei residenti per la graduatoria e il calcolo della retta dei bambini frequentanti.
Area della formazione Sono impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziarie. Valorizzare le risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.	Il Comune ha organizzato corsi sulla sicurezza per tutti i dipendenti sia a livello base, che per i responsabili dei servizi dei settori. Sono stati organizzati corsi di pronto soccorso, di primo livello (base per tutti) che di secondo livello (una persona per gruppo di uffici individuata dai responsabili di settore).

Promuovere approfondimenti sul tema del riconoscimento dei fenomeni discriminatori e del loro contrasto, del valore del benessere organizzativo, salute e sicurezza in base a quanto previsto dalla vigente normativa.	Con delibera G.C. n. 56 del 27 marzo 2019 era stato approvato il “Piano Annuale della formazione del personale anni 2019 /2021”, con l’indicazione delle aree tematiche. Detti corsi, organizzati dalla società Dasein, collaboratrice del Comune per il piano anticorruzione ed il piano performance, tutti on line hanno riguardato tutto il personale dipendente (5 corsi nel 2019 e 3 nel 2020) e le posizioni organizzative (7 nel 2019 e 5 nel 2020). Oltre ai corsi specificati nel piano annuale di cui sopra, il personale ha partecipato a corsi di formazione e aggiornamento a pagamento (<i>le spese sono state imputate allo specifico capitolo di bilancio per la formazione del personale</i>), riguardanti le competenze del proprio ufficio e le normative sull’attività degli enti locali, sia in sede (on line), che presso le sedi di società specialistiche, hanno partecipato: • anno 2018 19 corsi – partecipanti 28 donne e 3 uomini • anno 2019 24 corsi – partecipanti 34 donne e 4 uomini • anno 2020 17 corsi – partecipanti 19 donne e 2 uomini. Si rileva che i corsi on line sono stati seguiti nel 2018 /2019 durante l’orario di lavoro in sede in modo da conciliare le esigenze tipiche delle donne lavoratrici in seno alla famiglia. Durante il 2020, il personale in smart working ha seguito i corsi da casa, conciliando famiglia e lavoro, anche a seguito alla chiusura delle scuole per l’emergenza Covid 19.
Area del mobbing e molestie sessuali 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	Nel triennio 2018/2020 non vi è stata alcuna segnalazione di discriminazione sul luogo di lavoro, ne sono state segnalate azioni di mobbing.
Risorse economiche: Nel bilancio comunale è annualmente stanziata la somma di € 1.000,00 per “Iniziative a supporto pari opportunità nella pubblica amministrazione”.	Per il raggiungimento degli obiettivi del Piano si sono sempre utilizzate risorse interne. Si è proceduto di volta in volta a quantificare il costo della singola azione se non gratuita (es. partecipazione corsi) imputandola poi allo specifico capitolo di riferimento (es. formazione del personale). Le visite senologiche sono state gratuite.

Emergenza Covid 19

Dal mese di marzo, causa emergenza Covid 19, il personale femminile ha optato in gran parte (44 donne su 50 – dato 2019) per lo smart working, garantendo a turno la presenza in servizio per un giorno/due la settimana compatibilmente con le esigenze di servizio e garantendo l'apertura al pubblico su appuntamento.

Del personale maschile solo 5 uomini su 24 (dato 2019) hanno svolto servizio in smart working. Il restante personale maschile, trattandosi per lo più di agenti della polizia municipale e di operai, ha invece svolto servizio in presenza in ragione dei compiti assegnati.

Tutela della Salute

Nei mesi di gennaio e febbraio del 2020, nell'ambito della collaborazione avviata nel 2018 tra il Comune di Castellanza e la Scuola Italiana di Senologia, sono state effettuate visite senologiche gratuite per le dipendenti comunali.

Su 50 donne in servizio al 31.12.2019, 22 hanno partecipato all'iniziativa.

Castellanza, 4 gennaio 2021.

La responsabile del settore affari generali
M. Beatrice Colomba

LE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 1

*Valorizzazione della formazione e del potenziale
femminile per il miglioramento dei servizi*

Area di intervento N. 1: <i>Usufruire del potenziale femminile per il miglioramento dei servizi e la qualità del lavoro</i> <i>Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:</i> <i>Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili.</i> <i>Favorire il miglioramento dei servizi.</i> <i>Valorizzazione della formazione nelle Pari Opportunità</i>					
<i>Obiettivo specifico</i>	<i>Azione Positiva</i>	<i>Soggetti attuatori</i>	<i>Destinatari</i>	<i>Indicatori e risultati misurabili</i>	<i>Annualità</i>
<i>1.1 Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</i>	<i>1.1. Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna ai fini della promozione delle Pari Opportunità</i>	<i>Tutti i Servizi di Settore coordinati dal Servizio personale e monitorati dal CUG</i>	<i>Tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>Numero di corsi di formazione esterna e interna attuati da ogni dipendente</i>	<i>1/2/3</i>

<i>1.2. Favorire il miglioramento dei servizi</i>	<i>1.2.1 Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere individuale</i>	<i>Servizio Personale e CUG</i>	<i>Amministratori e P.O.</i>	<i>Test anonimo rivolto a tutti i dipendenti Analisi delle criticità nel processo di ascolto organizzativo</i>	<i>1/2/3</i>
	<i>1.2.2 Nell'ambito dei percorsi formativi delle P.O. fornire strumenti idonei alla prevenzione, individuazione e gestione del disagio lavorativo sviluppando comportamenti sempre più orientati all'equità, alla comunicazione interna, alla partecipazione dei dipendenti</i>	<i>Servizio Personale e CUG e P.O</i>	<i>Tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>Corso di formazione per le PO sulle dinamiche del disagio lavorativo Analisi delle criticità e individuazione partecipata di possibili soluzioni Miglioramento dei comportamenti</i>	<i>2/3 3 3</i>
<i>1.3</i>	<i>1.3.1 Costruire e diffondere occasioni e interventi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, della violenza di genere e del benessere organizzativo , anche in forme sperimentali</i>	<i>Servizi Personale, Cultura, Sociale in collaborazione con il CUG</i>	<i>Tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>Numero di partecipazioni a incontri e occasioni diverse</i>	<i>1/2/3</i>
<i>Copertura finanziaria</i>	<i>Comporta oneri di spesa per l'organizzazione di corsi, qui quantificati in logica presuntiva in una somma</i>				

	<i>pari ad € 1.000= da imputarsi alla specifica voce di spesa affidente alla Formazione del Personale dell'approvando Bilancio di Previsione 2021/2023.</i>				
--	--	--	--	--	--

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 2

Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità

Area di intervento N. 2: Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità

Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:

- 1. Raccolta e elaborazione dati sul personale.*
- 2. Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo dei permessi.*
- 3. Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo del lavoro agile.*

<i>Obiettivo specifico</i>	<i>Azione Positiva</i>	<i>Soggetti attuatori</i>	<i>Destinatari</i>	<i>Indicatori e risultati misurabili</i>	<i>Annualità</i>
<i>2.1 Raccolta e elaborazione dati.</i>	<i>2.1.1 Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere alla categoria, al profilo professionale</i>	<i>Servizio personale in collaborazione con il CUG</i>	<i>Amministratori e P.O.</i>	<i>Report periodico che individua la mutazione della composizione del personale e le criticità su cui intervenire</i>	<i>1/2/3</i>

<i>2.2 Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo dei permessi.</i>	<i>2.2.1 Raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e sull'utilizzo dei permessi per cura di altri soggetti in base all'età, al genere alla categoria, al profilo professionale</i>	<i>Servizio personale in collaborazione con il CUG</i>	<i>Amministratori e P.O.</i>	<i>Report periodico che individua le necessità di conciliazione del personale e le criticità su cui intervenire</i>	<i>2/3</i>
<i>2.3 Raccolta e elaborazione dati sull'utilizzo del lavoro agile</i>	<i>2.3.1 Raccolta dei dati sull'impiego del lavoro agile a seguito della pandemia COVID 2019; analisi delle valutazioni sul lavoro agile in rapporto all'età, al genere, alle esigenze di conciliazione, alle attrezzature a disposizione</i>	<i>Servizio personale in collaborazione con il CUG</i>	<i>Amministratori e tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>Report annuale di valutazione dei benefici e delle criticità riscontrate nel lavoro agile e individuazione di linee per il miglioramento</i>	<i>1/2/3</i>
<i>Copertura finanziaria</i>	<i>Non comporta oneri di spesa in quanto per il raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno risorse interne all'Ente.</i>				

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 3

***Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato
Unico di Garanzia***

Area di intervento N. 3: Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia Quest'area si articola nei seguenti obiettivi: 1. Formare i componenti del CUG 2. Formare i dipendenti in tema di pari Opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche. 3. Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo del lavoro agile.					
Obiettivo specifico	Azione Positiva	Soggetti attuatori	Destinatari	Indicatori e risultati misurabili	annualità
3.1 Formare i componenti del CUG	3.1.1 approfondimenti sul ruolo dei componenti del CUG	Servizi personale, informatica e CUG	Componenti CUG e Ufficio Personale	Corso di formazione iniziale per i componenti del CUG. Approfondimenti sul PortaleCug.gov.it	1 1
3.2. Formare i dipendenti in tema di pari Opportunità, di	3.2.1. Attivare, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici (e-mail), un	Servizi personale, informatica e	Tutte/i le/i dipendenti	Invio periodico (almeno 3 volte all'anno) di mail informative	1/2/3

<i>benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche</i>	<i>flusso di informazioni sul benessere organizzativo tratte da siti specifici, buone prassi e D esempi significativi</i>	<i>CUG</i>			
	<i>3.2.2 Accesso facilitato alla consultazione di tutte le normative e gli atti dell'Ente circa i Diritti e i Doveri dei Dipendenti</i>	<i>Servizi personale, informatica e CUG</i>	<i>Tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>elaborazione di un fascicolo informatico di facile consultazione</i>	<i>2/3</i>
	<i>3.2.3 Portare a conoscenza il servizio di consulenza su molestie sessuali e violenza sul lavoro in convenzione con il Comune di Legnano</i>	<i>Servizi personale, informatica e CUG</i>	<i>Tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>Predisposizione di un opuscolo informativo</i>	<i>1</i>
<i>3.3 Migliorare la comunicazione e la diffusione del PTAP e dei temi delle pari opportunità</i>	<i>3.3.1 Conoscenza del PTAP e del suo stato di attuazione</i>	<i>Servizi personale, informatica e CUG</i>	<i>Tutte/i le/i dipendenti</i>	<i>Creazione di uno specifico spazio sul sito comunale Trasmissione annuale per e-mail del Piano di Azioni Positive e analisi partecipata</i>	<i>2/3</i>
<i>Copertura finanziaria</i>	<i>Comporta oneri di spesa per l'organizzazione di corsi, qui quantificati in logica presuntiva in una somma pari ad € 1.000= da</i>				

	<i>imputarsi alla specifica voce di spesa afferente alla Formazione del Personale dell'approvando Bilancio di Previsione 2021/2023. Non comporta ulteriori oneri di spesa per le altre voci indicate in quanto per il raggiungimento degli obiettivi di queste si utilizzeranno risorse interne all'Ente.</i>				
--	---	--	--	--	--

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 4

Favorire la conciliazione Vita Lavoro (WLB)

Area di intervento N. 4 Favorire la conciliazione Vita Lavoro (WLB) Quest'area si articola nei seguenti obiettivi: 1. Informare i dipendenti sulla conciliazione 2. Reinserimento dopo una lunga assenza dal servizio 3. Asili nido e scuole dell'infanzia.					
Obiettivo specifico	Azione Positiva	Soggetti attuatori	Destinatari	Indicatori e risultati misurabili in tempi definiti	annualità
4.1 Informare i dipendenti sulla conciliazione	4.1.1 Fare conoscere le opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e della paternità	Servizi personale, informatica e CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Elaborazione di un fascicolo informatico di facile consultazione	1
4.2 Reinserimento dopo una lunga assenza dal servizio	4.2.1 Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e	Ufficio Personale e P.O. di tutti i Settori	Donne al rientro dal congedo di maternità e con	Numero di contatti con la P.O. nel periodo di congedo	1/2/3

	<i>con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino</i>		<i>responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino</i>	<i>Numero settimane di affiancamento per il reinserimento</i> <i>Numero provvedimenti dell'ufficio personale finalizzati alla conciliazione (WLB)</i>	
	<i>4.2.2 Sostegno al reinserimento lavorativo dopo una lunga assenza per motivi diversi</i>	<i>Ufficio Personale e P.O. di tutti i Settori</i>	<i>Dipendenti interessati</i>	<i>Numero di contatti con la P.O. nel periodo di assenza</i> <i>Numero settimane di affiancamento per il reinserimento</i> <i>Numero provvedimenti dell'ufficio personale finalizzati al reinserimento</i>	
<i>4.3 Asili nido e scuola infanzia</i>	<i>4.3.1 Accesso dei figli dei dipendenti comunali non residenti all'asilo nido a parità di condizione degli utenti residenti</i>	<i>Ufficio scuola</i>	<i>Dipendenti interessati</i>	<i>Stipulazione di un accordo con il gestore del servizio nido; (successivamente)</i> <i>Numero bambini inseriti per anno</i>	<i>1/2/3</i>
	<i>4.3.2 Accesso dei figli dei dipendenti comunali non residenti alle scuole dell'infanzia</i>	<i>Ufficio scuola</i>	<i>Dipendenti interessati</i>	<i>Stipulazione di un accordo con le Scuole convenzionate; (successivamente)</i>	<i>1/2/3</i>

	<i>convenzionate a parità di condizione degli utenti residenti</i>			<i>Numero bambini inseriti per anno</i>	
<i>Copertura finanziaria</i>	<i>Non comporta oneri di spesa in quanto per il raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno risorse interne all’Ente. In merito agli accordi con Nido e scuole dell’Infanzia al momento non emerge alcun onere nell’ambito del relativo centro di costo</i>				



**AREA PRESIDENZA, SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE
SETTORE SEGRETERIA E AFFARI GENERALI
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE**

Settore Segreteria

Piazza Libertà, 1 - Varese

Tel. 0332 252729

0332 252504

Fax 0332 252796

E-mail: consiglieraparita@provincia.va.it

PEC: istituzionale@pec.provincia.va.it

Prot. « PEC »

Class. 1.15

Varese, 16/01/2021

**Al Signor Sindaco
del Comune di Castellanza
V.le Rimembranze, n. 4
21053 Castellanza**

c.a. dr.ssa M. Beatrice Colomba

Oggetto: Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità 2021-2023 - Comune di Castellanza ai sensi dell'art. 48 del DLgs 11 aprile 2006 n. 198 (ex 7 comma 5 DLgs. n.196/2000). Parere favorevole.

Facendo seguito alla Vs. richiesta in data 15.01.2021, tramite Pec, nel merito del Piano ripropostoci, lo scrivente Ufficio ha verificato miglioramenti rispetto alla prima versione esaminata e, malgrado permangano ulteriori elementi di genericità, si esprime il parere favorevole di competenza.

Si intende che alla scadenza prevista attenderemo l'aggiornamento ex Direttiva PCM n. 2 del 26 giugno 2019 con il resoconto annuale delle azioni effettivamente realizzate, che andranno inserite nel Piano delle Performance.

Restiamo in attesa della trasmissione del testo definitivo del Piano.

Cordiali saluti.

La Consigliera di Parità effettiva
Avv. Anna Danesi

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi della vigente normativa.

VERBALE COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il giorno 12 gennaio 2021 alle ore 11.00 si riunisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità al quale sono presenti i Sigg.:

DR.SSA ROBERTA RAMELLA	PRESIDENTE
SIG. MASSIMO ZAFFARONI	RAPPRESENTANTE EFFETTIVO DELL'AMMINISTRAZIONE
SIG. ALESSANDRO GAVIRAGHI	RAPPRESENTANTE EFFETTIVO DELL'AMMINISTRAZIONE
SIG. DAVIDE FILIPPI	RAPPRESENTANTE SUPPLENTE DELL'AMMINISTRAZIONE
SIG.RA LAURA BELLINI	RAPPRESENTANTE SUPPLENTE PARTE SINDACALE
SIG.RA SONIA CORRADIN	RAPPRESENTANTE EFFETTIVO PARTE SINDACALE – VICE PRESIDENTE
SIG.RA BEATRICE DI RAGO	RAPPRESENTANTE SUPPLENTE PARTE SINDACALE
DOTT. CLAUDIO MICHELONE	SEGRETARIO GENERALE – IN QUALITA' DI UDIATORE

La dott.ssa Roberta Ramella, in qualità di presidente, procede all'appello e riepiloga la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità d'ora in poi denominato CUG, nominato con determina n. 616 del 07/09/2020 e in carica dal 07/09/2020 al 06/09/2024.

Come già comunicato nel precedente incontro, il CUG è composto da un presidente, da un vicepresidente, da tre membri effettivi nominati dall'Amministrazione e da tre membri effettivi della parte sindacale. I rappresentati effettivi possono essere sostituiti da rappresentanti supplenti in caso di impossibilità di presenziare alle riunioni.

In riferimento all'incontro del 19/11/2020 in cui era stato presentato e approvato il Piano delle Azioni positive per il triennio 2021/2023, la dott.ssa Ramella precisa che a seguito della risposta ricevuta dalla Consiglieria Provinciale delle Pari Opportunità con Prot. N.30485 è necessario ridefinire il Piano Triennale delle Azioni Positive; pertanto il nuovo PAP è stato elaborato considerando:

- ✓ i suggerimenti e le indicazioni precisati dalla Consiglieria;
- ✓ la direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri dove sono precisate le indicazioni per rimodulare il Piano della Azioni Positive.

In merito alla direttiva 2/2019 si prende atto che è stato istituito il Portale Nazionale del CUG con lo scopo di portare a conoscenza le attività svolte dai CUG sul territorio nazionale e di implementarlo e aggiornarlo con le normative e/o informazioni necessarie ai componenti dei CUG e che al punto 3.2 delle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche prevede, in particolare, che per la promozione delle pari opportunità sia necessaria un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e che il PAP venga approvato e aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato del Piano delle performance.

La Dott.ssa Ramella procede all'esposizione del nuovo PAP precisando che è stato suddiviso in quattro aree di intervento da realizzarsi nel corso del triennio e precisamente:

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)

Ogni area di intervento è stata suddivisa in obiettivo specifico che si concretizza in azione positiva, soggetti attuatori e destinatari, risultati, indicatori e anno in cui viene realizzato. Le azioni positive possono essere sviluppate in un anno specifico oppure anche nell'arco del triennio.

La dott.ssa Ramella richiede ai componenti di verificare nel corso dell'incontro se quanto esposto negli interventi sia chiaro e perseguibile in modo concreto.

AREA DI INTERVENTO N. 3 - PROMUOVERE E POTENZIARE IL RUOLO DEL CUG

Questo intervento è in modo specifico di interesse dei componenti del CUG.

Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:

- ✓ Formare i componenti del CUG: è prevista la partecipazione a corsi di formazione on line di circa tre ore a cui possono partecipare tutti i componenti. La dott.ssa Ramella provvederà ad inviare le informazioni necessarie per la partecipazione che prevede il rilascio di un attestato.

Inoltre si richiede di effettuare degli approfondimenti sul Portale Nazionale del CUG al fine di esaminare gli argomenti proposti in modo che nella prossima riunione possano essere definiti gli argomenti da approfondire, le modalità da seguire e la suddivisione tra i componenti.

- ✓ Formare i dipendenti in tema di pari Opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche, con l'invio di 3 mail nel corso dell'anno con le informazioni necessarie sui temi.
- ✓ Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo del lavoro agile.

Questo intervento non comporta nessun onere di spesa e verrà gestito dal CUG, dall'ufficio personale e in parte dall'ufficio Informatica.

Entro il 30/03 di ogni anno deve essere trasmessa la relazione della situazione del personale appartenente all'Ente riferita all'anno precedente che verrà pubblicata sul portale CUG.

RIFLESSIONI IN MERITO ALL'AREA DI INTERVENTO 3

Laura Bellini precisa che in considerazione delle precedenti esperienze in ambito delle pari opportunità, l'azione che prevede la partecipazione ai corsi di formazione dei componenti del CUG è apprezzabile anche per dare informazioni ai dipendenti in modo da attivare maggiore benessere all'interno dell'ente. Questo tipo di attività potrebbe essere proposto anche all'esterno per far conoscere le attività svolte dal CUG.

Il Dr. Michelone: precisa che, già nello scorso incontro, era stata fatta questa richiesta di allargamento verso l'esterno, che però è stata negata da parte della Consigliera Provinciale come precisato nella comunicazione inviata.

La Dr.ssa Ramella precisa che il corso di formazione è rivolto alle Pubbliche Amministrazioni.

AREA DI INTERVENTO 2 REALIZZARE STUDI E INDAGINI SUL PERSONALE A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Quest'area di intervento risulta essere un pilastro essenziale per l'efficacia del PAP e inoltre può essere uno strumento utile per il CUG, gli Amministratori e le Posizioni Organizzative (P.O.-RESPONSABILE).

Gli obiettivi di quest'area sono:

- ✓ Raccolta e elaborazione dati sul personale.
- ✓ Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo dei permessi.
- ✓ Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo del lavoro agile

Gli obiettivi da perseguire permettono di capire le esigenze del personale e le oggettive necessità dello stesso. E' necessario far emergere i dati per poter permettere all'Amministrazione di effettuare una migliore programmazione sul personale anche in considerazione di quanto emerso. Inoltre questo intervento permette di programmare le assunzioni.

Questo intervento non comporta nessun onere di spesa e verrà gestito dall'ufficio personale in collaborazione con il CUG.

AREA DI INTERVENTO 4 FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO (WLB)

Gli obiettivi di quest'area sono:

- ✓ Informare i dipendenti sulla conciliazione
- ✓ Reinserimento dopo una lunga assenza dal servizio

Con questi obiettivi si intende far conoscere ai dipendenti le opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e sostenere al reinserimento lavorativo una lunga assenza per motivi diversi (malattia, altro) -

Queste prime due azioni non comportano nessun onere di spesa e vedono coinvolti l'ufficio personale in collaborazione con il CUG e le P.O. di tutti i settori.

- ✓ Asili nido e scuole dell'infanzia:

Con questo obiettivo si prevede la predisposizione di accordi con il servizio nido e la scuola dell'infanzia presenti nel territorio per permettere ai dipendenti non residenti di inserire i propri figli con le stesse modalità di un utente residente (quota retta, inserimento graduatoria ecc.). Il CUG si propone di predisporre gli accordi nei corsi del 2021. La stesura degli accordi dovrà essere effettuata da parte dell'Ufficio Istruzione.

Il dott. Michelone, precisa che considerato che questo obiettivo ha un carattere politico, provvederà ad effettuare un passaggio nella prossima Giunta Comunale per una condivisione con l'Amministrazione.

AREA DI INTERVENTO 1 VALORIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE E DEL POTENZIALE FEMMINILE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Gli obiettivi di quest'area sono:

- ✓ Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili.
- ✓ Favorire il miglioramento dei servizi.
- ✓ Valorizzazione della formazione nelle Pari Opportunità

Con questo intervento si vuole cercare di favorire al massimo la formazione del personale anche per arrivare ad avere un maggior benessere organizzativo del personale.

Con i monitoraggi si intende far emergere le criticità del contesto lavorativo vissuto dai dipendenti. Lo scopo di queste azioni è quello di favorire un orientamento omogeneo nell'ascolto del personale per cercare di migliorare l'attività lavorativa e arrivare ad avere dei miglioramenti nei servizi.

In considerazione della possibilità di effettuare dei corsi di formazione per le PO sulle dinamiche del disagio lavorativo, la dott.ssa Ramella evidenzia la necessità di prevedere il costo per la partecipazione ai corsi. Infine con questo obiettivo si intende promuovere le occasioni e gli interventi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, della violenza di genere e del benessere organizzativo, anche in forme sperimentali.

Il PAP presentato è quindi un percorso da costruire nel corso degli anni con un apporto da parte di tutti i componenti del CUG in modo tale da rendere concreti gli interventi proposti.

In considerazione del fatto che in molti obiettivi sia necessaria la collaborazione fattiva dell'ufficio personale, il dott. Michelone conferma la capacità del personale in servizio per effettuare l'elaborazione dei dati richiesti.

Il Sig. Gaviraghi chiede se gli interventi e quindi le azioni che il CUG intende realizzare hanno un valore esecutivo.

La dott.ssa Ramella precisa che il CUG ha poteri consultivi e propositivi e pertanto gli interventi vengono proposti all'Amministrazione che li valuterà. Uno degli scopi del CUG è cercare di cambiare la mentalità attraverso le azioni proposte.

I componenti del CUG approvano il nuovo PAP presentato nel corso dell'incontro e si provvederà ad inviarlo alla Consigliera Provinciale delle Pari Opportunità per l'approvazione

La riunione si conclude alle ore 12.30.

***Il Presidente del CUG
Dr.ssa Roberta Ramella***

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate