



COMUNE DI CARNATE

Codice Ente: 10937

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 150 DEL 15/12/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 - ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005 - ART. 6.

L'anno duemilaventuno, addì 15 del mese di dicembre alle ore 18:00 i Signori Assessori Comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione la cui documentazione è stata depositata presso la Sede Municipale, avvalendosi della disposizione di cui al DPCM 02.03.2021, mediante videoconferenza con tutti i presenti collegati tramite sistemi informatici.

Previa osservanza delle formalità prescritte dal vigente Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
NAVA DANIELE	SINDACO	Presente
DOLFINI ANTONIO	ASSESSORE	Presente
MAURI LAURA IRENE	ASSESSORE	Presente
GIURIATO ANITA	ASSESSORE	Presente
PASSONI EGIDIO	ASSESSORE	Presente

Componenti presenti n. 5

Partecipa il Vice Segretario Generale, Dott. CAVALLE' BENEDETTO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. NAVA DANIELE, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Il Presidente sottopone all'approvazione della Giunta Comunale l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 - ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005 - ART. 6..

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;
- Ritenuto di approvarla, riconoscendone il contenuto;
- Con voti unanimi favorevoli espressi in forma di legge;

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 - ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005 - ART. 6..

Quindi, con successiva separata unanime votazione, resa nelle forme di legge

DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: UFFICIO PERSONALE

Anno: 2021

Numero: 1420

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 - ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005 - ART. 6.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro",
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell'Ente;

VISTO il parere favorevole della Consigliera Provinciale di Parità sulla proposta del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Carnate, in data 06.12.2021;

RITENUTO opportuno, per tutto quanto sopra, procedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze

organizzative di questo Ente confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disposto dalla normativa (Allegato A);

Dato atto che il presente provvedimento non comporta previsioni di spesa a carico del Bilancio di Previsione 2022;

Visti:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 198/2006;
- il vigente Statuto comunale;

Accertata la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti espressi dai presenti e votanti nei modi e termini di legge,

DELIBERA

1. di approvare il "Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024", redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 (Allegato A);

2. di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio dell'Ente e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;

3. di demandare all'Ufficio Personale tutti gli atti connessi e conseguenti l'adozione della presente deliberazione, compresa la trasmissione del Piano suddetto alle organizzazioni sindacali e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Monza e della Brianza;

INOLTRE

Stante la particolare necessità ed urgenza di provvedere in merito alla presente deliberazione;

CON voti....., espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267 del 2000.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
CAVALLE' BENEDETTO

IL PRESIDENTE
NAVA DANIELE



COMUNE DI CARNATE

COMUNE D'EUROPA

Tel. 039/62.88.21

Fax 039/67.00.35

PROVINCIA DI MONZA BRIANZA

Partita IVA 00758670962

Codice Fiscale 87001790150



C.a.p. 20866

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2019-2021 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Carnate l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Il Comune, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro e *smart working*;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. All'adozione di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Pertanto, 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.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità". Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, 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 dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione. Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7

introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno." Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...]

nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, ex novo, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG. Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici. In materia di lavoro agile nella P.A., infine, va rammentata la legge 22 maggio 2017, n. 81, la Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione, nonché le disposizioni che, nel corso del 2020, hanno disciplinato l'utilizzo

dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	Cat. D3	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale	%
Donne	0	3	8 di cui 4 a tempo parziale	8 di cui 4 a tempo parziale	1 A tempo parziale	20	83,33%
Uomini	0		2	1	1	4	16,67%
Totale							100%
Di cui con Posizione Organizzativa-							
Donne	0	1	1			2	
Donne art. 110 tuel		1				1	
Uomini	0	0					

E' Presente un Segretario Comunale (donna) in Convenzione con il Comune di Macherio.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donna è 83,33% rispetto a quella di dipendenti uomini.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ETA'

Fasce dipendenti per età da-a:	16-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70-74		TOT
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO B																	0	1							1
ALTE SPECIALIZZAZIONI IN D.O ART.110 C.1 TUEL					0	1																			1
POSIZIONE ECONOMICA D1											0	1					0	1							2
POSIZIONE ECONOMICA C5															0	1									1
POSIZIONE ECONOMICA C4															0	1	1	0							2
POSIZIONE ECONOMICA C1							0	1	0	1	0	3			1	1									7
POSIZ ECON B7 PROFILO ACCESSO B3															0	1									1
POSIZ ECON B6 PROFILO ACCESSO B3														0	1										1
POSIZ ECON B5 PROFILO ACCESSO B3														0	1	0	1								2
POSIZ ECON B5 PROFILO ACCESSO B1															1	0									1
POSIZ ECON B4 PROFILO ACCESSO B3															1	1									2
POSIZ ECONOMICO ACCESSO B3							0	1			0	1					0	1							3
POSIZIONE ECONOMICA B3												0	1												1
TOTALE							3		1		4		2	1	3	2	5	1	3						25

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 il Comune di Carnate, con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 11.01.2017 e n. 95 del 19.09.2018 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG è formato da un Presidente e da un dipendente effettivo e un dipendente supplente designato dall'Amministrazione comunale e da due rappresentanti designati dalle Rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative;

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira a raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Obiettivo: Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne. Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, ad esempio, potranno essere adottate le seguenti misure: articolare l'orario degli incontri formativi in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.

Finalità strategiche: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Azione positiva 1: Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte.

Azione positiva 2: Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Azione positiva 3: Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Azione Positiva 4: Assicurare una formazione continua utilizzando le numerose opportunità di corsi di qualità online che ad esempio agevolino i rientri dalle maternità e accompagnino all'età pensionabile. Prevedere formazione online per tutti e a tutti i livelli, con la necessità di rendersi promotori dei cambiamenti con *cross training* fra colleghi. Immaginare momenti formativi diversi e informali che incentivino la spontanea partecipazione ed il coinvolgimento.

Azione positiva 5: Implementazione delle competenze digitali (Digital Agility) che aiutino a tenere il passo coi tempi, viste le numerose sfide che si presentano quotidianamente e che la pandemia ci ha fatto percepire con molta forza.

Azione positiva 6: In collaborazione con la biblioteca proporre bibliografe di approfondimento sulle tematiche del lavoro, della riduzione dello stress, di mindfulness, ma anche del tempo libero e di tutte le pratiche che possono aiutare nella gestione dello stress quotidiano e che agevolano il vivere bene e in armonia.

Azione positiva 7: Prevedere azioni della “Campagna sulla Gentilezza” promosse dalla biblioteca comunale per i dipendenti comunali. Che consentano di ragionare insieme sulle modalità di relazione e della diminuzione dello stress ambientale e tra colleghi.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi, Segretario Comunale e Ufficio Personale.

A che è rivolto: a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO e SMART WORKING

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità strategiche: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;

Azione positiva 1: Sviluppare criteri che favoriscono l'attuazione di orari flessibili per poter migliorare la qualità del lavoro.

Azione positiva 2: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro a tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza ai familiari.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Azione positiva 4: Promuovere e implementare il lavoro agile - *Smart-working* ,” *Come previsto dalla Legge 81 del 22 maggio 2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* già sperimentato durante l'emergenza epidemiologica da covid-19 quale misura di contrasto al

diffondersi del contagio nell'ambiente lavorativo, al fine di favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, nonché la tutela dei soggetti in condizione di fragilità.

Azione positiva 5: introduzione di riposi e ferie solidali. Consentite la cessione delle ferie, a titolo gratuito, ad un collega che ne ha bisogno per assistere i figli minori che necessitano di cure particolari.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi, Segretario Comunale e Ufficio Personale.

A chi è rivolto: al personale dipendente al fine di poter facilitare il reinserimento nell'ambiente di lavoro al rientro da un congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Predisporre la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

Azione positiva 2: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Azione positiva 3: Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili Settori/Servizi e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 2: Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Azione positiva 3: Aggiornamento sulle pagine del sito comunale con notizie ed informazioni anche con il contributo del materiale della Rete CUG.

Azione positiva 4: Adesione alle campagne di sensibilizzazione, comprese quelle sul tema della violenza di genere, la diffusione del numero 1522 e sull'individuazione del segnale di pericolo.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori/Servizi e a tutti i cittadini.

5. Descrizione intervento: ADOZIONE REGOLAMENTI

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategica: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Presentare alla Giunta Comunale un regolamento o circolari esplorative di gestione del personale.

Azione positiva 2: Somministrazione di un questionario conoscitivo sul benessere psico-fisico del personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili Settori/Servizi e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 - ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005 - ART. 6.

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Vista la proposta di deliberazione n. 1420/2021;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 14/12/2021

IL RESPONSABILE DI SETTORE

RADAELLI ISABELLA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 -
ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA
- L. N. 246/2005 - ART. 6.**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO**

Vista la proposta di deliberazione n. 1420/2021;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 14/12/2021

**IL RESPONSABILE DI SETTORE
RADAELLI ISABELLA**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 150 DEL 15/12/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 -
ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA
- L. N. 246/2005 - ART. 6.

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Ente.

Carnate, 26/01/2022

Il Responsabile del Settore Servizi
Istituzionali e al Cittadino
COMI MARINA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 150 DEL 15/12/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022/2024 -
ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA
- L. N. 246/2005 - ART. 6.

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi dal 15/01/2022 al 30/01/2022.

Carnate, 31/01/2022

Il Responsabile del Settore Servizi
Istituzionali e al Cittadino
COMI MARINA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)