



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

20060 Città metropolitana di Milano
Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana
Pec: unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it
Cod.fisc./P.IVA 09571970962

PIANO TRENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022

AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022
TABELLA DELLE AZIONI POSITIVE DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE
2020-2022

***** oooooo *****

- **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
- **PREMESSA**
- **SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO**
- **FORMAZIONE DEI DIPENDENTI**
- **OBIETTIVI DEL PIANO AZIONI POSITIVE**
- **AZIONI POSITIVE – BILANCIO DI GENERE**
- **CUG COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ – LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**
- **FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**
- **DISCIPLINA DEL PART-TIME**
- **COMMISSIONI DI CONCORSO**
- **BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE**
- **PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE**
- **DURATA DEL PIANO E PUBBLICIZZAZIONE**
- **Allegato A) LINEE DI INDIRIZZO SUGLI OBIETTIVI – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020 - 2022**

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

a) Il contesto europeo

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

b) Il contesto normativo nazionale e regionale

- **Legge n. 125 del 10/04/1991** *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*

- **Legge n. 53 del 08/03/2000** *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*

- **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*

- **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** *“Codice delle pari opportunità”*

- **Direttiva del 23/05/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*

- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*

- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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 del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“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”*

- **Legge Regionale n.6/2014** *“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.”*

- **Legge n. 124 del 7/8/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*

- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure colte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

- **Direttiva n. 3/2017** in materia di lavoro agile;

- **Direttiva n. 2/2019** della **Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per la pubblica amministrazione e sottosegretariato delegato alle pari opportunità** - *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”*;

La Direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26.6.2019 sostituisce le precedenti direttive 23.5.2007 e del 03.04.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia. Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione, le indicazioni fornite dalla nuova direttiva sono destinate, in particolare:

- ai vertici delle amministrazioni
- ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro
- ai dirigenti pubblici
- a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale
- agli organismi indipendenti di valutazione.

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- l'individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- la facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- l'adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- gli orari di lavoro;
- la partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- l'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	9	22	11	/	42
Uomini	9	19	12	/	40

FORMAZIONE DEL PERSONALE

A tutti i dipendenti deve essere garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il CUG vigilerà sulla corretta 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.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. La rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. Di favorire e mantenere le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
4. Di intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. L'individuazione di competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

AZIONI POSITIVE - BILANCIO DI GENERE

Lo scopo è quello della conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione dell'amministrazione comunale sulle tematiche di Pari Opportunità del personale dipendente. I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle eventuali criticità esistenti, di eventuali situazioni di discriminazione per quanto riguarda la carriera, delle esigenze e delle aspettative di donne e di uomini sul lavoro.

È prevista la diffusione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle Pari Opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

L'UCL Adda Martesana, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, ha istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita.

Inoltre particolari e motivate necessità di tipo familiare o personale possono essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti, nell'ambito di ogni singolo Settore.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'UCL Adda Martesana assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurata la presenza di almeno una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti di delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

DURATA DEL PIANO E PUBBLICIZZAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

LINEE DI INDIRIZZO SUGLI OBIETTIVI
Piano di Azioni Positive 2020-2022

I decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 e la Legge n. 183/2008 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il quadro di riferimento in cui ci si trova ad operare, sempre più caratterizzato da un continuo cambiamento normativo che modifica gli scenari istituzionali, gli strumenti e i sistemi manageriali utilizzati fino ad oggi per gestire attività e servizi, pone con forza l'esigenza prioritaria e costante di razionalizzare le risorse finanziarie ed umane. A fronte di tali cambiamenti occorre individuare nuove ed efficaci modalità per gestire e motivare il personale in un momento nel quale vengono meno gli strumenti tradizionali di valorizzazione delle persone ed è sempre più richiesto di "fare di più con meno".

Le linee di indirizzo sugli obiettivi sono:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. favorire la conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare;
3. sensibilizzare sui temi delle pari opportunità (sulla differenza di genere);
4. monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG.

LINEE DI INDIRIZZO SUGLI OBIETTIVI
Piano di Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo 1

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	<p>1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</p> <p>2. Favorire il riequilibrio di genere e personale.</p>	<p>A. Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali.</p> <p>B. Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna</p> <p>C. Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino</p> <p>A. Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini.</p> <p>B. Finalizzazione degli strumenti di sviluppo professionale anche al raggiungimento dell'obiettivo del riequilibrio tra uomini e donne, integrando l'ottica di genere.</p> <p>C. Predisposizione dei bandi di concorso in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p> <p>D. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.</p>

LINEE DI INDIRIZZO SUGLI OBIETTIVI
Piano di Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo 2

Favorire la conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare

<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
Favorire la conciliazione carico di lavoro e carico familiare	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> <p>2. Attuare il Piano Territoriale degli Orari dell'Unione</p> <p>3. aggiungere la funzione di orientamento al servizio organizzazione</p>	<p>A. Consolidare le buone prassi dell'Ente in materia di flessibilità orario di lavoro per far fronte al carico familiare.</p> <p>B. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro</p> <p>C. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p> <p>A. favorire la flessibilità dell'orario di apertura e di lavoro degli sportelli per fornire un migliore servizio alle popolazioni e favorire gli operatori di sportello nei loro tempi di vita familiare</p> <p>B. Attrezzarsi con nuove tecnologie per l'accesso online</p> <p>Introduzione di iniziative di orientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo</p>

LINEE DI INDIRIZZO SUGLI OBIETTIVI
Piano di Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo 3

Sensibilizzare sui temi delle pari opportunità (sulla differenza di genere)

<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
Sensibilizzare sui temi delle pari opportunità	<p>1. Valorizzare la differenza di genere</p> <p>2. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p>	<p>A. Sensibilizzazione dei gestori delle risorse umane sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità di ciascuno nei corsi sullo sviluppo delle risorse umane</p> <p>A. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione</p>

LINEE DI INDIRIZZO SUGLI OBIETTIVI
Piano di Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo 4

Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CGU

<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG	1. Coinvolgere la conferenza dei servizi , nonché i diversi Settori dell'Ente per l'attuazione del Piano	A. Assunzione del Piano in conferenza di servizio e delle scadenze per il suo monitoraggio B. Assicurare il raccordo e per relazionare a scadenze periodiche sullo sviluppo del Piano C. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell'implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni D. Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG E. Sostegno allo scambio di esperienze tra CUG e allo sviluppo di relazioni per aumentare le capacità progettuali e di controllo