



COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE

**PIANO delle AZIONI POSITIVE**  
**per il triennio**  
**2020 – 2022**

**AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

## **1. Presentazione del Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022**

Il Comune di Garbagnate Milanese, con l'adozione del Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022, afferma il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso.

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti e, quindi, non solo il genere femminile, pur nella consapevolezza che sulle donne gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

I piani delle azioni positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" 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. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, 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. n. 198/2006 "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.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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. 150/2009, 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 riguardi, 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. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell’art. 7 comma 1 ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle 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 P.A. 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.”

La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, 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. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "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".

Poiché lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 prevede 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.

La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell' art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, c'è sicuramente quella propositiva con la previsione dell'attività "di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di

discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica".

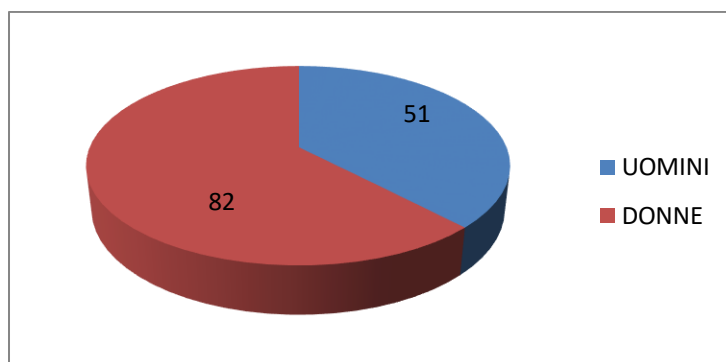
La nuova Direttiva prevede inoltre espressamente che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano performance.

## 2. Rilevazione di genere del personale del Comune di Garbagnate Milanese

L'elaborazione del presente Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

Alla data del 31 dicembre 2020 il personale di ruolo del Comune di Garbagnate Milanese è pari a 133 unità (non conteggiato il Segretario Generale), di cui 82 donne e 51 uomini, quindi largamente caratterizzato da una forte presenza femminile (61,65 %) che rende necessaria un'attenzione particolare nella gestione del personale e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.



Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi pari almeno a due terzi.

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	1	6	8	7	2	0	3	4	18	6
C	0	5	5	6	3	0	3	15	20	2
D	0	1	0	6	1	0	0	2	8	1
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>46</b>	<b>9</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	0,76	9,03	9,77	14,28	4,51	0	4,51	15,78	34,59	6,77

**RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	11	12	19	6	48	36,09	0	5	19	38	8	70	52,63
Part Time >50%	1	1	1	0	0	3	2,25	0	1	2	8	1	12	9,03
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>38,34</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>82</b>	<b>61,66</b>
<b>Totale %</b>	0,72	9,02	9,77	14,25	4,51		38,34	0	4,33	15,78	33,83	5,26		61,66

**POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE  
PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O./Direttore di Settore	4	57,14	3	42,86	7	100%
<b>% sul personale complessivo</b>		3,00 %		2,25%		<b>5,25%</b>

**ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E  
PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Inferiore a 3 anni	1	6	5	1	0	<b>13</b>	0	5	5	3	1	<b>13</b>
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	<b>1</b>	0	0	0	1	1	<b>2</b>
Tra 5 e 10 anni	0	3	3	1	0	<b>7</b>	0	1	2	1	0	<b>4</b>
Superiore a 10 anni	0	2	5	17	6	<b>30</b>	0	0	14	41	7	<b>62</b>
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	0	6	21	45	9	<b>81</b>

**PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	17	33,00	18	22,00	35	26,32
Diploma di scuola superiore	22	42,23	51	61,20	73	54,88
Laurea	12	24,77	13	16,20	25	18,80
<b>Totale personale</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

### FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	1	1	0	0	3	0	1	2	7	1	11
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	4	7	12	0	23	0	4	14	39	0	57
Personale che fruisce di orari flessibili	0	7	10	13	4	34	0	0	14	45	0	59
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>91</b>	<b>1</b>	<b>127</b>

### FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	89	78,07%	25	21,93%	114	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	311	17,54%	1462	82,46%	1773	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	57	100%	57	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0



### FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Tipo Formazione	Totale ore di formazione	Totale ore di formazione
Obbligatoria (sicurezza)	140	155
Aggiornamento professionale	300	1070
Competenze manageriali/Relazionali	0	0
Tematiche CUG	0	0
Violenza di genere	0	0
Percorsi sicurezza Polizia Locale	122	0

### **3. Attività di studio, monitoraggio e analisi**

Al fine di garantire la promozione delle Pari Opportunità, l'Amministrazione Comunale di Garbagnate Milanese provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni;
2. verificare e assicurare il benessere organizzativo e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
3. verificare e assicurare che in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni venga assicurato il rispetto del comma 1 bis dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede che nelle commissioni di concorso deve essere rispettata la riserva di 1/3 a favore delle donne.
4. verificare e assicurare l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
5. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna e nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.