



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2015-2017

RELAZIONE INTRODUTTIVA

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;*
- *Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;*
- *Valorizzazione delle caratteristiche di genere.*

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Besana in Brianza intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell’accesso all’impiego, nella formazione dei dipendenti), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano, favorendo il benessere organizzativo, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con motivazione e senza particolari disagi.

PREMESSA

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

Personale in servizio¹ (situazione al 31/12/2014) senza comandi

	Personale						
	Totale	di cui donne	di cui uomini	di cui part time		di cui t.determinato ²	
				donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti	1	1	0	0	0	0	0
Area funzionari (Categoria D)	14	6	8	3	0	0	0
Altri (Categorie A, B e C)	44	30	14	9	0	1	0
Totale	59	37	22	12	0	1	0

¹ Il personale in servizio include quello a tempo indeterminato, il temporaneo, il part-time (conteggiando ogni singola persona) e simili.

² Contratti a tempo determinato, part-time, e simili.



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

Personale a tempo indeterminato

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
Personale a tempo pieno	24	52,17%	22	47,83%	46	100,00%
Personale con part-time inferiore al 50 %	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50 %	12	100,00%	0	0,00%	12	100,00%
Personale con contratto di telelavoro	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	36	62,07%	22	37,93%	58	100,00%
% sul personale complessivo		97,73%		100%		98,31%

Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
Personale a tempo determinato	1	100%	0	0	1	100,00%
Personale con part-time inferiore al 50 %	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50 %	0	0	0	0	0	0
Personale con contratto di telelavoro	0	0	0	0	0	0
Personale con contratto in somministrazione	0	0	0	0	0	0
Personale con contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
Personale con contratti di consulenza occasionale	0	0	0	0	0	0
Personale con altre tipologie di contratto	0	0	0	0	0	0
Personale in contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	1	100%	0	0	1	100,00%
% sul personale complessivo		2,70%		0		2,70 %
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	37	62,71%	22	37,29%	59	100,00%

Personale per qualifica, posizione ed età (situazione al 31.12.2014)

- Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	0	0	0	0	0	0
41-50	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		2,70%		0,00%		1,69%



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

- Posizioni organizzative (P.O.)

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	1	100%	0	0	1	100,00%
41-50	0	0	0	0	0	0
Oltre 50 anni	0	0	4	100%	4	100,00%
Totale Personale	1	20%	4	80%	5	100,00%
% sul personale complessivo		2,70%		18,18%		8,47%

- Terza area (ex posizioni D e C o assimilati)

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
Meno di 30 anni	1	100%	0	0	1	100,00%
31-40	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
41-50	8	72,73%	3	27,27%	11	100,00%
Oltre 50 anni	10	50%	10	50%	20	100,00%
Totale Personale	22	56,41%	17	43,59%	39	100,00%
% sul personale complessivo		59,46%		77,27%		66,10%

- Altri dipendenti (posizioni B)

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	6	85,71%	1	14,29%	7	100,00%
41-50	4	80,00%	1	20%	4	100,00%
Oltre 50 anni	4	57,14%	3	42,86%	7	100,00%
Totale Personale	14	73,68%	5	26,32%	19	100,00%
% sul personale complessivo		37,84%		22,73%		32,20%

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	va.	%	va.	%	va.	%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	37	62,71%	22	37,29%	59	100,00%

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n.198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti - siano essi a tempo indeterminato e a tempo determinato - partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese a norma di legge.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale con un data base aggiornato annualmente sulla situazione della formazione.

Questi i dati della formazione relativa all'anno 2014:

Attività formativa in senso stretto: CORSI E SEMINARI

Aree tematiche	Corsi ¹	Durata ²	N. partecipanti dell'Amministrazione ³					
	Numero corsi	In Giornate	Dirigenti	Area funzionari (Categoria D)	Altri (Categorie A, B e C)	Totale partecipanti	di cui Donne	di cui Neoassunti
a Giuridico-normativa generale	7	7,5	1	11	17	29	19	0
b Organizzazione e personale	6	9	1	7	15	23	16	0
c Manageriale								
d Comunicazione								
e Economico-finanziaria	18	16	0	12	37	49	40	0
f Controllo di gestione								
g Informatica e telematica								
h Linguistica								
i Tecnico-specialistica	32	41	0	19	31	50	35	0
l Internazionale								
m Multidisciplinare								
Totale	63	74,5	2	49	100	151	110	0
di cui formazione obbligatoria: ANTICORRUZIONE	4	6	1	5	14	20	14	0

¹ numero di edizioni se uno stesso corso/seminario è stato realizzato in più edizioni

² durata totale delle giornate di didattica riferite al complesso delle attività indicate nella precedente colonna

³ numero di partecipanti dell'Amministrazione per il totale delle edizioni



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

Il piano di formazione inoltre è gestito in modo associato con altri Comuni facenti capo al Comune di Triuggio, sede dei corsi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D.Lgs. 30/03/2001 n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e CCNL 1998 – 2001.

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

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli 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:
 - le pari opportunità in rete
 - favorire la conoscenza del codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare :
 - flessibilità orario
 - regolamento comunale per la conciliazione di tempi casa-lavoro
 - disciplina part-time
 - rientri da congedi e periodi di lunga assenza

AZIONI POSITIVE triennio 2015 - 2017

Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) continuerà nell’attività in tema di Pari Opportunità e nell’attuazione del piano 2015/2017.

Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

Il benessere di una persona in ambito lavorativo dipende da vari fattori: qualità delle azioni svolte, relazioni con i colleghi e altro.

Si prevede di organizzare incontri per approfondire la conoscenza tra i dipendenti del “Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori” approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 273 del 12/09/2013.



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

Le pari opportunità in rete (anni 2015 – 2017)

Revisione con aggiornamento dell'area dedicata sul sito del Comune per la diffusione dei temi delle pari opportunità con le attività del CUG (funzionamento, regole, attività iniziative) per una maggiore sensibilizzazione sia all'interno dell'Ente che a tutta la cittadinanza.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi (anni 2015 -2017)

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Viene regolarmente gestita la Banca delle ore. L'Ente applica tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n.151/2001 in tema di congedi parentali.

Regolamento comunale per la conciliazione di tempi casa-lavoro (anni 2015 -2017)

Il Regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 24/11/2011, ha lo scopo di promuovere la possibilità di adottare particolari articolazioni dell'orario di lavoro che consenta ai dipendenti beneficiari di conciliare le esigenze della famiglia con le esigenze del servizio, che peraltro rimangono prioritarie.

L'obiettivo nel triennio sarà di favorirne la conoscenza e la fruizione.

Disciplina del part-time (anni 2015 -2017)

E' stato adottato apposito Regolamento per la disciplina del part-time, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 327 del 23/12/2010 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 207 del 20/06/2013.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti.

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. Nel triennio si proseguirà nell'analisi e studio sull'applicazione del Regolamento.

Rientri da congedi o da periodi di lunga assenza (anni 2015 -2017)

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura, il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Si provvederà a definire un percorso di informazione, consistente nell'invio periodico tramite mail dei principali atti/documenti, nonché di un sostegno al momento del rientro nella (ri)definizione del ruolo, nell'aggiornamento e nel rendere la persona partecipe delle variazioni avvenute durante l'assenza da parte del Servizio di appartenenza

Adesione progetto “T.V.B. famiglia: il Tempo è Valore per il Benessere della Famiglia” della Provincia di Monza e Brianza. (anni 2015-2016) – Iniziativa nata nell'ambito del programma regionale conciliazione famiglia-lavoro attuato da Regione Lombardia in convenzione e con il finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità, a seguito di Intesa in Conferenza Unificata dell'ottobre 2012

Il Comune di Besana in Brianza, per il tramite dell'Assemblea dei Sindaci, ha aderito al progetto della Provincia di Monza e Brianza “T.V.B. famiglia: il Tempo è Valore per il Benessere della



CITTÀ DI BESANA IN BRIANZA
Provincia di Monza e Brianza

Famiglia". Si sono segnalati ai dipendenti comunali nell'ambito delle azioni previste in tale progetto i seguenti servizi:

- **Spesa Amica**, consegna al domicilio o presso la sede di lavoro di una cassetta di spesa da 15 € o 20 €. con frutta e verdura coltivate senza l'uso di additivi e in rete con le società agricole della Brianza. Prima spesa di prova gratuita. Consegna gratuita (in tutti i Comuni della Provincia di MB e limitrofi).
- **Pausa Speed**, consegna di un pasto a casa del familiare del dipendente in condizione di difficoltà (anziano, disabile o adolescente a casa da solo) sia in pausa pranzo che a cena. La consegna è gratuita (in tutti i Comuni della Provincia di MB e limitrofi). Primo pasto di prova gratuito. Costo massimo del pasto completo 7 €.
- **Sos family**, realizzata dall'Associazione "Puppenfesten": possibilità di fare affidamento su baby sitter qualificate e fidate messe a disposizione (12 €/ora) dall'Associazione partner del progetto.

Nomina Consigliera/e di fiducia

Nel corso del triennio si provvederà alla nomina della Consigliera/e di fiducia, prevista dall'art. 6 del "Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori", con le modalità di cui al comma 2.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi :

- Servizio Segreteria Organi Istituzionali
- Servizio Risorse Umane

DURATA DEL PIANO

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 dell'Ente, sul sito 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.