



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013/2015

(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006 smi)

PREMESSA

Il Comune di Magnago, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la 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 o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- 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.

Il 21 ottobre 2013 è stato nominato il **CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, il quale ha – tra l'altro – compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

LA SITUAZIONE ATTUALE DEL COMUNE DI MAGNAGO

La dotazione organica del Comune di Magnago alla data odierna è la seguente:

- **Personale Dipendente**

Il personale dipendente attualmente è composto da 39 dipendenti cui 1 dipendente a tempo determinato:

| | | |
|-------------------------|---------------------|--------------------|
| TOTALE DIPENDENTI N. 40 | TOTALE UOMINI N. 12 | TOTALE DONNE N. 28 |
|-------------------------|---------------------|--------------------|

A tale situazione si aggiunge un Segretario Generale (genere maschile), in convenzione con un altro Comune.

- **Distribuzione del personale per genere nei diversi settori**

| Settore | Uomini | Donne | Totale |
|----------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Amministrativo/Finanziario | 1 | 11 | 12 |
| Servizi alla Persona | 0 | 11 | 11 |
| Ambiente e Territorio | 1 | 2 | 3 |
| Lavori Pubblici | 4 | 3 | 7 |
| Polizia Locale | 6 | 1 | 7 |
| | 12 | 28 | 40 |

- **Distribuzione del personale per genere per inquadramento contrattuale**

| Categoria | Uomini | Donne | Totale |
|------------------|---------------|--------------|---------------|
| D | 4 | 5 | 9 |
| C | 5 | 15 | 20 |
| B | 3 | 6 | 9 |
| A | 0 | 2 | 2 |

- **Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro**

| Tipologia | Uomini | Donne | Totale |
|--------------------|---------------|--------------|---------------|
| Tempo pieno | 12 | 23 | 35 |
| Tempo parziale ore | 0 | 5 | 5 |
| | | | |



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

- **Distribuzione del personale per genere e per età anagrafica (riferimento 31.12.2012)**

| Età anagrafica | Uomini | Donne | Totale |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|
| 18-29 anni | 1 | 1 | 2 |
| 30-39 anni | 5 | 5 | 10 |
| 40-49 anni | 1 | 12 | 13 |
| 50-59 anni | 5 | 9 | 14 |
| Oltre 59 anni | 1 | 1 | 2 |

- **Distribuzione del personale per genere e titolo di studio (riferimento 31.12.2012)**

| Titolo di studio | Uomini | Donne | Totale |
|-------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Scuola media | 2 | 2 | 4 |
| Diploma | 9 | 22 | 31 |
| Laurea | 2 | 4 | 6 |

- **Distribuzione del personale per genere e per composizione del nucleo familiare**

| Uomini con figli di età < 8 anni | Donne con figli di età < 8 anni |
|--|---|
| 3 | 6 |

- **Posizioni Organizzative**

| Posizioni Organizzative | Uomini | Donne | Totale |
|--------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| numero | 3 | 2 | 5 |



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

- **Aree di concentrazione in particolari settori**

L'Amministrazione comunale di Magnago gestisce in forma diretta il servizio Scuola Materna a cui è adibito personale sia di ruolo che a tempo determinato, esclusivamente femminile.

SCUOLA MATERNA

| | | |
|---------------------|--------------------|-------------------|
| POSTI PREVISTI N. 9 | POSTI COPERTI N. 5 | TOTALE DONNE N. 5 |
|---------------------|--------------------|-------------------|

Nell'ambito del piano triennale di azioni positive, ideate per rimuovere ostacoli alle pari opportunità tra sessi, e favorire un equilibrato trattamento, ci si propone di ottenere i seguenti risultati, considerando i sotto elencati obiettivi prioritari, rispetto a quanto può essere posto in essere per lo stesso scopo, elaborando metodologie e utilizzando gli strumenti a disposizione, dando atto che la realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una prevalente presenza femminile

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi nello svolgimento del ruolo assegnato, garantendo l'assenza in dotazione organica di posti che siano di prerogativa di soli uomini o sole donne.
3. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo, ove possibile, pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali; ciò significa che dovrà essere garantita la formazione anche al personale part-time e valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. Nella distribuzione delle mansioni, nell'ambito della categoria di appartenenza, si terrà conto anche delle eventuali motivate ed inevitabili esigenze, legate al ruolo familiare. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, prevista per il servizio di appartenenza.
- forme particolari di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizi, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi formativi.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

- Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

- Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Magnago, con invito ai Responsabili di settore a dare attuazione a quanto ivi previsto, al fine di promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire la formazione per sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.
- 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.