



**CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA**  
Viale Mirabellino 2 , 20900 Monza (MB)

[www.reggiadimonza.it](http://www.reggiadimonza.it)

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **TRIENNIO 2025-2027**

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005, n. 246) e ss.mm.ii.  
approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n° 59 del 13/12/2024

## INTRODUZIONE

Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, 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 gli Enti 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.

## FINALITÀ STRATEGICHE DEL PIANO

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), della performance e dei rischi corruttivi e trasparenza, e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress".

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali ove esiste un divario di generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia intervenendo rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione comunale con riferimento non solo alle differenze tra uomo e donna ma anche tra donne e donne e tra uomini e uomini;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

- monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Perseguire le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione significa agire contemporaneamente su diversi fronti, quali:

- l'innovazione dei modelli organizzativi;
- il rinnovamento della classe dirigente;
- la creazione di opportunità di crescita per tutti i lavoratori;
- il riconoscimento del merito;
- le capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

### FONTI NORMATIVE

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- Direttiva 2010/18/UE Del Consiglio Europeo dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale del maggio 2006;
- Legge 10/04/1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

### ORGANICO DELL'ENTE

L'organico del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza (al 31/12/2024) presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, con l'esclusione delle posizioni apicali, così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO - CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti	0	2	2
Area dei Funzionari con incarico di E.Q.	1	2	3
Area Dei Funzionari	0	1	1
Area degli Istruttori	3	4	7
Area degli Operatori Esperti	0	3	3
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

Suddivisione personale dipendente per età anagrafica

Area	età	uomini	donne	totale
Dirigenti	Da 20 a 35 anni			
	Da 35 a 50 anni			

	Oltre 50 anni	2		2
Funzionari con incarico E.Q.	Da 20 a 35 anni			
	Da 35 a 50 anni	1		1
	Oltre 50 anni	1	1	2
Funzionari	Da 20 a 35 anni			
	Da 35 a 50 anni			
	Oltre 50 anni	1		1
Istruttori	Da 20 a 35 anni		2	
	Da 35 a 50 anni	4		
	Oltre 50 anni		1	
Operatori esperti	Da 20 a 35 anni			
	Da 35 a 50 anni			
	Oltre 50 anni	3		
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>

Il totale di 16 dipendenti è formato da:

- 2 dirigenti fuori dotazione organica;
- 14 dipendenti;

Tale squilibrio è legato a situazioni oggettive conseguenti alla costituzione dell'Ente, costituito in gran parte da personale trasferito dal Comune di Monza - Settore Parco e Villa Reale.

I dipendenti a tempo indeterminato, Responsabili di Servizio – Titolari di incarico di Elevata Qualificazione, ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 267/2000 risultano essere:

- 1 donna inquadrata nell'Area dei Funzionari.
- 2 uomini inquadrati nell'Area dei Funzionari.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Obiettivi del presente piano sono:

1. la partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. armonizzazione degli orari di lavoro;
3. l'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'armonizzazione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. l'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
6. Tutelare la salute dei lavoratori, in particolar modo mettere in atto tutte le cautele e i protocolli sanitari emessi negli anni precedenti al fine di prevenire problematiche legate alla pandemia Covid.
7. Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
8. Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
9. Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardia della professionalità.

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.

## 1 - FORMAZIONE

### Obiettivo:

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, in particolare:

- Programmazione dei corsi di aggiornamento in materia di anticorruzione;
- Programmazione per tutti i dipendenti di corsi di formazione e aggiornamento sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, ai sensi del Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81;
- Partecipazione a corsi e seminari specifici sull'utilizzo in sicurezza delle attrezzature per la manutenzione del verde, dell'utilizzo di piattaforme aeree e di conduzione di trattori gommati;
- Partecipazione a corsi di aggiornamento e seminari riguardanti le tecniche di manutenzione del verde e la tutela del patrimonio arboreo;
- Partecipazione a corsi e seminari sulle nuove normative relative all'armonizzazione contabile, alla gestione giuridica del personale, alla gestione amministrativa in genere;
- Partecipazione a corsi in materia di gestione degli appalti pubblici;
- Partecipazione a corsi e seminari inerenti novità normative in materia di gestione degli immobili, manutenzione, tutela dei beni culturali, organizzazione di eventi nel rispetto dei principi di Safety e Security.

**Piano rivolto:** Tutti dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio

## 2 - 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.
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Piano rivolto:** Tutti dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio

## 3 - ORARI DI LAVORO

### 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.
- 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.
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Piano rivolto:** Tutti dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio

#### **4 - INFORMAZIONE**

Obiettivo:

- Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. 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 Consorzio

**Piano rivolto:** Tutti dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio

#### **5 - GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORAMENTI.**

Obiettivo: L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato, anche attraverso l'ambito delle attività della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente per l'individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale;
- tutelare la salute dei lavoratori relativamente all'emergenza epidemiologica, mettendo in atto tutte le disposizioni contenute nelle normative statali e regionali, favorire il lavoro agile per le attività che possono essere svolte secondo questa modalità;
- la collaborazione tra RSPP e RLS per l'individuazione delle azioni di miglioramento nell'ambito di competenza di tali figure.

**Piano rivolto:** Tutti dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio

## **6 - TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI IN GENERE.**

Obiettivo:

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

**Piano rivolto:** Tutti dipendenti dell'Ente

**Tempistica di realizzazione:** triennio

## **7 – GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Il Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Con D.P.R.n.82 del 16/06/2023, all'art. 5 del D.P.R.n.487 del 09/05/1994, è stata introdotta la lettera o) che, a parità di titoli e merito, al comma 4 ha introdotto la seguente preferenza "lett. o): appartenenza del genere meno rappresentato nell'Amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'art. 6".

## **8 – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE**

Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali od europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano.

### **ULTERIORI AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

#### **Costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia)**

Al fine di esercitare compiti propositivi, consultivi per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, per migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori e lavoratrici.

### **ORGANI E UFFICI COINVOLTI**

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

- Organi Istituzionali;
- Area Amministrativo/Legale e Gestione Patrimoniale;
- Area Finanziaria e Personale;
- Area Tecnica;
- Area Valorizzazione e Fruizione.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Il piano è pubblicato 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.