



Comune di Cugliate Fabiasco

Provincia di Varese

**PIANO TRIENNALE 2024/2026  
DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'**

## LEGGI ISTITUTIVE E FINALITA' GENERALI

- Legge n. 125 del 10.4.1991 e s.m.i. "Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro".
- All'art.2 la legge prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici ed economici, nazionali, regionali, locali, sentite le organizzazioni sindacali locali e il Comitato Unico di Garanzia, adottino Piani di azioni positive.
- Questo perché ogni amministrazione, nel suo ambito, possa mettere in atto azioni e progetti atti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- Legge n. 215/1992 sulla imprenditorialità femminile, per favorire il lavoro autonomo delle donne;
- Decreto Legislativo n. 29/1993 e Decreto legislativo n.196 del 23.5.2000.
- I decreti riprendono i contenuti della legge n.125/1991 e statuiscono l'obbligatorietà dei Comitati Unico di Garanzia e l'obbligatorietà per le amministrazioni di dotarsi di un piano di azioni positive;
- Legge n. 53/2000, sui congedi parentali, che adotta misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Direttiva del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.P.C.M. 8 MARZO 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

## CONTESTO COMUNALE

Nel Comune di Cugliate Fabiasco sono già di fatto attive forme di valorizzazione delle figure femminili nell'ambito lavorativo, mediante rispetto pieno della normativa della lavoratrice madre, per il periodo previsto dalla legge e flessibilità di orario e part-time al di fuori del periodo tutelato.

### **Alcuni dati (dati al 01.01.2024)**

La presenza della donna impegnata nel Comune è pari al 50% della forza lavoro mentre per gli uomini è pari al 50%, mentre non esistono posizioni dirigenziali, salvo il segretario generale (di sesso femminile), in posizione di titolarità a seguito di convenzione.

### **Personale dipendente a tempo pieno e indeterminato**

L'analisi dell'attuale situazione (al 01.01.2024) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	<b>Area elevata Qualificazione</b>	<b>Area Istruttori</b>	<b>Area Operatori Esperti</b>	<b>Area Operatori</b>	<b>Totale</b>
Donne	1	2	0	0	3
Uomini	0	3	0	0	3
Totale	1	5	0	0	6

## Lavoratori/Lavoratrici con funzioni di responsabilità (PO)

DONNE	UOMINI
1	0

Gli strumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna;

Viene favorita la partecipazione del personale ai corsi di formazione.

### **OBIETTIVI**

Gli obiettivi generali del Piano, in sintonia con il contesto normativo e con i quattro grandi temi su cui si incentra la direttiva emanata dal Dipartimento che riguardano: il riconoscimento, i diritti, il rispetto e la rappresentanza sono:

- intervenire sulla cultura della “diversità” uomo/donna;
- improntare la gestione delle risorse umane all’interno dell’organizzazione dell’Ente con interventi specifici di cambiamento in un’ottica di genere, ponendo al centro l’attenzione alla persona temperando esigenze dell’organizzazione con quelle dei dipendenti;
- favorire la crescita professionale e di carriere nell’ambito delle possibilità offerte dalle dimensioni dell’Ente;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che valorizzino le differenze di genere all’interno dell’organizzazione del lavoro;
- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l’ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell’Ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell’ente la capacità di trattenere all’interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

***Il Piano potrà essere aggiornato con modifiche suggerite dal Comitato nel corso del triennio di riferimento, riconoscendo nello strumento della partecipazione e della flessibilità la finalità per una concreta attuazione dello stesso.***

### **PROGETTI E AZIONI POSITIVE**

L’articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive. Ogni progetto esplicita e si riferisce ad uno dei temi evidenziati, anche se in quasi tutti possono essere rinvenuti anche più di uno. Con il termine “azione positiva” si intende un’azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Entro il mese di dicembre di ciascun anno, il Segretario Generale, in confronto con il CUG, verifica le azioni effettuate nell’anno.

I progetti in elaborazione sono:

1. **n. 1 ORGANIZZAZIONE** sul tema della rappresentanza;
2. **n. 2 FORMAZIONE** sul tema dei diritti.

## PROGETTO N.1

### “ORGANIZZAZIONE”

**Obiettivo**: nominare, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) all'interno del Comune di Cugliate Fabiasco con formazione dei componenti, in relazione alla problematica dei pari diritti.

Il CUG è un'istituzione rivolta a tutti i dipendenti comunali e costituisce supporto dell'Amministrazione sulla tematica delle pari opportunità al fine di favorire l'effettiva parità nel lavoro fra uomini e donne, formulando proposte all'interno della realtà lavorativa comunale.

**Azione positiva 1**: Nomina del Comitato e formazione dei componenti sia personale interno che esterno.

- Soggetti coinvolti: servizio personale, RSU, OO.SS.
- A chi è rivolto: dipendenti.
- Tempi di realizzazione: entro Dicembre 2024.

**Funzionario responsabile**: Segretario Generale Dott.ssa Vania Pescarin

**Costo**: Nessun onere di spesa

**Azione positiva 2**: inserimento nel sito internet del piano:

- Soggetti e uffici coinvolti: servizio personale ed area amministrativa.
- A chi è rivolto: dipendenti ed utenza.

**Funzionario responsabile**: Segretario Generale Dott.ssa Vania Pescarin

**Costo**: Nessun onere di spesa

## PROGETTO N. 2

### “FORMAZIONE”

**Obiettivo:** aggiornamento del personale dipendente teso al miglioramento delle risorse umane onde rendere possibile all'amministrazione creare un ambiente di lavoro di valorizzazione delle capacità professionali reciproca nell'ottica di parità fra i sessi.

Aumentare la fiducia reciproca, migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione dei lavoratori di entrambi i sessi.

Particolare attenzione alla partecipazione e frequenza a corsi di formazione sia per donne che per uomini.

Questo obiettivo è proprio del tema dei diritti.

**Azione positiva 1:** incontro col personale sulla tematica dell'organizzazione del lavoro e sulla base dei suggerimenti dei CUG:

- Soggetti coinvolti: servizio personale, RSU, OO.SS.
- A chi è rivolto: dipendenti.

**Funzionario responsabile:** Segretario Generale Dott.ssa Vania Pescarin

**Costo:** Nessun onere di spesa

**Azione positiva 2:** reinserimento dipendenti assenti per lunghi periodi per motivi familiari

- Soggetti e uffici coinvolti: servizio personale – personale – CUG.
- A chi è rivolto: dipendenti che rientrano da eventuali aspettative.

**Funzionario responsabile:** Segretario Generale Dott.ssa Vania Pescarin

**Costo:** Nessun onere di spesa

**Azione positiva 3:** favorire la formazione per il personale riguardo alle tematiche del benessere sul posto di lavoro:

- Soggetti e uffici coinvolti: servizio personale – CUG.
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

**Funzionario responsabile:** Segretario Generale Dott.ssa Vania Pescarin

**Costo:** Fondi propri di bilancio – capitolo 11253

## CONCLUSIONI

Il Comune di Cugliate Fabiasco approva il “Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità” per il periodo 2024/2026 tenendo conto della normativa intervenuta nel triennio precedente e più precisamente il D.Lgs. n. 5/2010 che ha modificato il D.Lgs. n. 198/2006 rafforzando il principio delle Parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini prevedendo più severe sanzioni.

E' comunque doveroso precisare che il Comune di Cugliate Fabiasco ha una popolazione di 3102 abitanti (al 01.01.2023) e n. 6 dipendenti di ruolo al 01.01.2024 (di cui n. 3 uomini e n. 3 donne) e pertanto nel rapporto rispettivamente del 50% e del 50% , quando la normativa invocata in premessa parla di un rapporto limite dei 2/3 ed 1/3 fra i rispettivi sessi.

Rimane la perplessità che detto piano, per le dimensioni dell'Ente, appare un po' teorico tuttavia viene approvato per il rispetto normativo anche per le innovazioni legislative sopravvenute, fermo restando che negli Enti di piccola dimensione le relazioni interpersonali, nonché fra dipendenti, responsabili e segretario, sono improntate alla massima collaborazione e relazione, come ha sempre avuto modo di rilevare sia il Sindaco sia la Giunta.

**Nel corso del 2023 non vi sono state problematiche segnalate al CUG né in via formale, né in informale, sia all'interno dell'Ente che da parte della cittadinanza.**

**Nel corso del 2023 è stata effettuata n.1 procedura di reclutamento di personale (area degli istruttori)**