



# Comune di Cermenate

## Settore Affari Generali

Via Scalabrini, 153 22072 Cermenate (CO) – Tel 0317776180 – Fax 0317776146  
affarigenerali@comune.cerminate.co.it - www.comune.cerminate.co.it

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE RELATIVO AL TRIENNIO 2024 - 2026** **(Art. 48 del D. Lgs. 196/2006, recante "Codice delle pari opportunità** **tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 246/2005)**

#### **Premessa**

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198, recante "Codice della pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246" riprende e coordina le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" e della Legge 10 aprile 1991, n. 125, rubricata "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

1. Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza, di opportunità nelle politiche, il Comune di Cermenate adotta il presente piano di azioni positive, conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 198/2006.

2. I D. Lgs. n. 165/2001 e n. 198/2006 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- b) Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- c) Valorizzazione delle caratteristiche del sesso femminile e di quello maschile.

3. Il decreto n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" all'articolo 48 precisa che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, ed anche i Comuni, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

4. Il decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" all'articolo 42, comma 2, lett. d), e), f) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- a) Superare condizioni di organizzazione e 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, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- b) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- c) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di

tali responsabilità tra i due sessi.

5. Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, si prevedono l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

6. In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici e dei lavoratori, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa.

#### **Riferimenti legislativi**

- Costituzione della Repubblica italiana (artt.3, 37, 51 prima parte, 117 seconda parte);
- Carta dei Diritti Fondamentali nell'Unione Europea (Nizza, 2000) – artt. 21, 23;
- Trattato di Amsterdam (1997);
- Trattato di Maastricht (1993);
- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” - art. 57;
- D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246;
- Dir. Min. 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche”.

#### **Contesto organizzativo di riferimento**

Il Comune ha dimostrato particolare sensibilità attuando negli anni una politica attenta alle tematiche di pari opportunità.

L'organizzazione del Comune di Cermenate vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine sono stati elaborati un primo Piano Triennale di Azioni Positive – triennio 2010/2012 – e, successivamente, un secondo Piano Triennale valevole per il periodo 2013/2015, un terzo Piano Triennale valevole per il periodo 2016/2018, un quarto piano valevole per il periodo 2019/2021, un quinto piano valevole per il periodo 2022/2024 e un sesto piano valevole per il periodo 2023/2025. Il presente Piano si pone in continuità con i precedenti, confermando e rafforzando gli obiettivi contenuti nel primo e ponendo in particolare l'attenzione su quelle azioni positive che hanno trovato realizzazione in modo parziale al fine di darvi completa attuazione.

Il presente Piano si pone come obiettivo primario la valorizzazione del ruolo del C.U.G. - poco conosciuto all'interno dell'Ente.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere al Comune di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientali.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà compito del Comitato Unico di Garanzia raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

#### **L'organico del Comune**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (previsto alla **data del 01/01/2024**), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e

donne lavoratrici:

Lavoratori	Area dei Funzionari (ex. cat. D)	Area degli Istruttori (ex. cat. C)	Area degli Operatori Esperti (ex. cat. B)	Area degli Operatori (ex. cat. A)	Totale
Donne	9	12	3	1	25
Uomini	2	5	6	0	13
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>38</b>

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del d.lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D.lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	3	2

Segretario Comunale: al 01/01/2024 posto vacante

Si dà atto che, come già in passato evidenziato, 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.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare quindi la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Inoltre il Comune di Cermenate ha dedicato particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

#### **Obiettivi del Piano**

Nel raggiungimento degli obiettivi del piano, il Comune si uniforma ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- 2) Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) 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 comportamenti;
- 3) Ritenerne come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori,

- garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
  - 5) Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
  - 6) Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio- alte;
  - 7) Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito esposte le linee guida del **piano triennale 2024/ 2026** delle azioni positive del Comune per l'attuazione delle quali questo ente potrà eventualmente prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del proprio bilancio, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

#### **Le azioni positive da attivare**

- a) Nuova nomina del C.U.G. e formazione

Si rappresenta che occorre procedere a nomina del C.U.G. occorrerà garantire la formazione dei membri che lo costituiscono sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, discriminazioni, ecc..). Nello specifico si agirà con autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, e/o con partecipazione a seminari. La suddetta azione riveste carattere prioritario e propedeutico ad una progressiva implementazione del tema "informazione/comunicazione", da valutare nei prossimi anni in fase di aggiornamento del seguente piano.

- b) Predisporre, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, un Codice di Condotta da adottare contro le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee.

Il principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

In attesa di una regolamentazione a livello nazionale, è nei propositi del Comune adottare un proprio regolamento, quale codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori, al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, anche prendendo spunto dalla sentenza della Cassazione civile, sez. Lavoro del 15/05/2015 n. 10037 che definisce i parametri di riconoscimento del mobbing.

- c) Elaborare proposte per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti e delle dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia vigila, come osservatorio permanente, sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri

strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

In tale ruolo avrà il compito di supportare l'Amministrazione nell'elaborazione di proposte per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti e delle dipendenti, in particolare nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/ lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Il lavoro del C.U.G. inoltre sarà anche quello di raccogliere costantemente – anche in collaborazione con le RSU interne – dati e informazioni su eventuali criticità che emergessero da parte del personale dipendente con riferimento alle tematiche di cui sopra.

d) Garantire flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Il Comune assicura a ciascun dipendente, compatibilmente con le mansioni svolte e le particolari esigenze del servizio cui è assegnato (ad es. turni della Polizia Locale; orari servizi scolastici, ecc.), la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Particolari necessità di tipo familiare o personale, anche di carattere temporaneo, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

E' impegno preciso dell'Amministrazione individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti e delle dipendenti con gli impegni di carattere familiare, consapevoli che l'introduzione di forme di flessibilità differenziate deve tener conto delle ricadute su dipendenti uomini e donne. A tal fine il Comune promuoverà la sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

Dal 01/01/2020, dopo un'analisi/ monitoraggio dei servizi erogati allo sportello (front office), è stato possibile elaborare ed attuare un nuovo orario uffici comunali su base 5 giorni settimanali, come richiesto dalla maggioranza dei dipendenti comunali con profilo di amministrativi, bibliotecari, ecc.

L'A.C. Intende proseguire nella ricerca di modalità organizzative dell'orario di servizio che possano maggiormente andare incontro ad esigenze della compagine dei lavoratori e lavoratrici.

e) Favorire l'applicazione della disciplina del part-time.

L'ufficio Segreteria e Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. Il Comune, pur non essendo obbligato a concedere il part-time al personale richiedente, ai sensi di legge, assicura la massima attenzione nella ricerca di soluzioni in termini di riduzione orario nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti.

f) Predisporre il Piano di formazione annuale.

Il Comune di Cermenate curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di formazione all'ufficio preposto, che, sentiti i Responsabili di Settore, elabora sotto la supervisione del Segretario Comunale, o suo Vice, il Piano di formazione annuale.

A tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione (ad esempio: corsi di mezza giornata anziché di giornata intera) e consentendo la

conciliazione tra vita professionale e familiare.

Nell'ambito della formazione ed aggiornamento il comune propone al personale, tutte le volte che ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale.

Compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti, nel **triennio 2024 -2026** verranno inoltre attivate azioni di formazione e sensibilizzazione per il personale dipendente sulle tematiche inerenti le pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/ donna.

g) Sensibilizzare la cultura organizzativa dell'ente, utilizzando nei documenti di lavoro, un linguaggio non discriminatorio come ad esempio usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi.

h) Assicurare la massima informazione e comunicazione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, attraverso in particolare:

- Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente.

#### **Uffici coinvolti**

Per realizzare le azioni positive saranno prevalentemente coinvolti i seguenti soggetti:

- Vice Segretario Comunale;
- Ufficio Segreteria e Personale;

#### **Forme di comunicazione del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente per n. 15 giorni e sul sito internet del Comune.

#### **Monitoraggio**

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel **triennio 2024/2026** per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire l'efficacia delle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano.