



# COMUNE DI GERMIGNAGA

## Provincia di Varese

### PIANO AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

#### INDICE

PREMESSA

PARTE I:

Quadro normativo di riferimento

PARTE II:

Analisi del contesto lavorativo

PARTE III:

Programma generale

PARTE IV:

Considerazioni sullo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel piano delle azioni positive precedente

PARTE V:

Linee generali di intervento

PARTE VI:

Pianificazione azioni positive per il triennio 2024-2026

PARTE VII:

Le azioni per l'uguaglianza di genere

PARTE VIII:

Durata del piano

PARTE IX:

Ulteriori evidenze

## PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di Azioni Positive previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Il D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", riformando l'articolo 7, comma 5, del D.Lgs. 23 Maggio 2000, n. 196, precisa infatti, all'articolo 48, come sia necessario:

- "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane", curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; "garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori"; "applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato" (articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – "sulle "finalità ed ambito di applicazione" delle "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche");
- assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (articolo 7, comma 1, sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.Lgs. n. 165/2001);
- garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
  - riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo, naturalmente, conto di quanto previsto all'articolo 35, comma 3, lettera e) del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di: "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
  - adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
  - "garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza" nell'Ente, "adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione", consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Dopo tali precisazioni l'articolo 48 prevede che siano predisposti tali piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il piano delle Azioni Positive si inserisce, pertanto, nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Germignaga per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità

all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 (*"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"*) della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d'ora in poi GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. In linea con i contenuti dell'articolo 5 del decreto-legge 36/2022 ("Pnrr 2"), in data 6 Ottobre 2022, Dipartimento della Funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri, ha approvato le Linee Guida che riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento si articola in due parti e un'appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell'equilibrio di genere.

La prima parte individua lo scenario di contesto - con specifico riferimento all'ambito della Pubblica amministrazione - in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Il GEP 2024-2026 del Comune di Germignaga integra, pertanto, con altre iniziative e strumenti, in particolare con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive e, quindi, è parso opportuno e funzionale inserire tale documento all'interno del presente Piano.

## PARTE PRIMA QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*.

Il principale contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- Legge 20 Maggio 1970, n. 300, *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;
- Legge 10 Aprile 1991, n. 125, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- D.Lgs. 8 Marzo 2000, n. 53, *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;
- D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*;
- D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151, *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”*;
- D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 (articoli 7-54-57), *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e successive modificazioni e integrazioni;
- D.Lgs. 9 Luglio 2003, n. 215, *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*;
- D.Lgs. 9 Luglio 2003, n. 216, *“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;
- D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, ed in particolare l’articolo 48 dello stesso che impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di *“assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

L’articolo 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di *“azioni positive”*, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva del 23 Maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* che precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti *“speciali”* di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l’organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23.05.2007 *“... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”*;
- D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.

Secondo l'articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, la valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) dello stesso Decreto Legislativo deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;

- D.Lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*. Il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il *“ciclo di gestione della performance”*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- Legge 4 Novembre 2010, n. 183 (articoli 21-23), *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*.  
L'articolo 21 della Legge 4 Novembre 2010, n. 183, (cd. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella Pubblica Amministrazione, apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare, la modifica dell'articolo 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*. La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;
- Direttiva 4 Marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- D.Lgs. 18 Luglio 2011, n. 119, *“Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”*;
- Legge 23 Novembre 2012, n. 215, *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;
- Decreto-legge 14 Agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 80, *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 Dicembre

2014, n. 183;

- Legge 7 Agosto 2015, n. 124, *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e, in particolare, l'articolo 14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- Legge 22 Maggio 2017, n. 81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° Giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 Agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 Settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 Giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
  
- Direttiva del 24.06.2019, n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”*;
- Direttiva del 26.06.2019, n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;
- Linee Guida sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”* approvate dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

## PARTE II

### ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO

La situazione occupazionale del Comune di Germignaga al 01.01.2024 è rappresentata da n.17 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 8 uomini e 9 donne.

L'analisi del contesto lavorativo presenta, con riferimento alla tipologia contrattuale, il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

| Lavoratori                                      | Uomini      |           | Donne       |           | Totale |
|---|-------------|-----------|-------------|-----------|--------|
|   | Tempo pieno | Part-time | Tempo pieno | Part-time |        |
| Area dei Funzionari dell'Elevata qualificazione | 1           |           | 1           |           | 2      |

|                               |   |  |   |   |    |
|-------------------------------|---|--|---|---|----|
| <b>Area Istruttori</b>        | 5 |  | 6 | 1 | 12 |
| <b>Area Operatori Esperti</b> | 2 |  | 1 |   | 3  |

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (uomo) attualmente è in convenzione con i Comuni di Gemonio, Maccagno con Pino e Veddasca, Grantola e Valganna;

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree con a capo le figure apicali individuate nei Responsabili delle stesse.

I lavoratori sopra indicati sono così distribuiti, per genere, nelle diverse Aree:

| <b>Lavoratori</b> | <b>Area Economico Finanziaria</b> | <b>Area Tecnico Manutentiva</b> | <b>Area Affari Generali</b> | <b>Area Servizi Sociali</b> | <b>Area Polizia Locale</b> |
|-------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| <b>Uomini</b>     | 1                                 | 4                               | 1                           | 0                           | 2                          |
| <b>Donne</b>      | 3                                 | 1                               | 3                           | 2                           | 0                          |
| <b>Totale</b>     | 4                                 | 5                               | 4                           | 2                           | 2                          |

#### **Personale incaricato di una Responsabilità di Area/Servizio**

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 è così rappresentata:

|   |       |        |
|---|-------|--------|
| Lavoratori con funzioni di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 | Donne | Uomini |
|   | 2     | 1      |

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

|                     |       |        |
|---------------------|-------|--------|
| Segretario Comunale | Donne | Uomini |
|                     | 0     | 1      |

|           |       |        |
|-----------|-------|--------|
| Dirigenti | Donne | Uomini |
|           | 0     | 0      |

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. La presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che rispetto al livello contrattuale.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, si evidenzia quanto di seguito indicato:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: quattro donne e nove uomini (Sindaco compreso)

Giunta Comunale: due donne e tre uomini (Sindaco compreso)

## **PARTE TERZA PROGRAMMA GENERALE**

### **Generalità delle azioni positive**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 Maggio 2000, n. 196 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" ed alla Legge 10 Aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

La Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità ad oggetto "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA. ed ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

La Legge 22 Maggio 2017, n. 81 indica, tra l'altro, alcune misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, tra le quali vi sono le differenti forme del cosiddetto "lavoro agile".

La Direttiva 1° Giugno 2017, n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 Agosto 2015, n. 124 in materia di lavoro agile ed emana alcune linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In tale contesto, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

In quest'ottica, si individuano le cosiddette azioni positive, ovvero, come già precisato, misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

### **Lo scopo dell'Ente**

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi a garanzia della Pari Opportunità, il Comune di Germignaga armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle Pari Opportunità con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della cittadinanza.

### **Carattere delle azioni positive da intraprendere**

È necessario tener conto delle caratteristiche specifiche di un Ente quando al suo interno si intende applicare una norma. Ciò vale soprattutto nel caso in esame, dato che iniziative o provvedimenti meramente formali potrebbero comportare effetti inadeguati o, addirittura, indesiderati.

Peraltro, volendo superare situazioni negative o, anche, possibili involuzioni organizzative, non possono essere previsti fra le azioni da programmare iniziative fra loro distaccate e prive di coordinamento o sinergia. Sempre nel caso in esame, infatti, è necessario perseguire soluzioni operative, che tengano conto non solo delle specifiche contraddizioni e diversità ma anche dei connessi effetti prodotti, sia sulla psicologia degli interessati, sia sulla produzione e sulla produttività della Comunità.

Tutto ciò va effettuato:

- gradualmente, anche se nel vivo dell'attività gestionale;
- con un processo continuo;
- controllando tale processo, attraverso i normali monitoraggi, valutando l'andamento del fenomeno da migliorare con successive prese d'atto del problema, utili per effettuare aggiustamenti e modifiche della gestione;
- prevedendo, quindi, ulteriori, eventuali provvedimenti/iniziative da assumere in "corso

d'opera" o da inserire nella programmazione dell'anno successivo, perfezionando una successione mirata di interventi coordinati.

Le possibili soluzioni per definire i caratteri di tali interventi, sono due, quella:

- "aggiuntiva", che prevede la programmazione solo di iniziative a carattere conoscitivo (conferenze, corsi, ecc.) aventi aspetti sostanzialmente – spesso esclusivamente – informativi;
- "integrativa", che, senza escludere la predetta attività conoscitiva, si basa prevalentemente sull'aspetto operativo, cioè sulla caratterizzazione in termini di concreto superamento dei fattori che ostacolano la pari opportunità in tutti gli obiettivi e, più in generale, in tutte le attività di competenza.

Questa seconda soluzione appare più utile, perché direttamente efficace, continua, indicizzabile, controllabile e sottoponibile a tutte le eventuali integrazioni ritenute necessarie.

Sulla base di tale premessa, le azioni positive:

- sono programmate in conformità alla struttura dell'Ente e, pertanto, secondo le effettive necessità;
- saranno monitorate in fase attuativa ed opportunamente verificate nella prevista analisi della performance, seguendo il ciclo della stessa;
- saranno integrate, per quanto necessario e possibile, nel quadro dell'attività gestionale dell'Ente, tenendo conto delle fasi previste per la sua azione e degli scopi del suo operare;
- saranno precisate nelle loro peculiarità, nel corso del conseguimento generale degli obiettivi del piano.

Il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 prende, pertanto, a fondamento le seguenti direttrici:

- presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a sostenere la cultura delle differenze di genere e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari;
- rimuovere gli ostacoli che rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
- monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvata in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento.

**PARTE QUARTA**  
**CONSIDERAZIONI SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI NEL**  
**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PRECEDENTE**

In relazione all'attuazione delle azioni previste nel precedente piano nonché nell'ambito di segnalazioni e/o osservazioni da parte del personale dipendente non sono emerse criticità. La gestione del personale e le misure organizzative hanno tenuto conto dei principi previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

**Ambito di azione: AMBIENTE DI LAVORO**

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Non si sono verificate, nel periodo di riferimento, situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si è impegnato a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione ed ascolto.

Si è provveduto alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.

Sono stati attivati, attraverso la divulgazione di email dedicata, i canali necessari ad offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali situazioni di disagio.

Sono stati definiti questionari anonimi, finalizzati al monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale ed all'analisi delle criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo.

**Ambito di azione: RECLUTAMENTO DI PERSONALE**

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Il Comune ha assicurato, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

L'ente ha assicurato pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego in oggetto ai sensi del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 e dell'articolo 57 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Germignaga valorizza attitudini e capacità personali.

**Ambito di azione: FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Tenuto conto delle esigenze di ogni servizio, è stata consentita uguale possibilità, per le donne e gli uomini lavoratori, di frequentare corsi di formazione. Ciò anche prevedendone l'articolazione in orari conformi alle esigenze di conciliazione lavoro – famiglia.

Al fine di consentire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo (congedo maternità), sono stati attuati efficaci flussi informativi tra lavoratrice ed Ente durante l'assenza al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **Ambito di azione: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIA**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra 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.

Il Comune di Germignaga, nel rispetto della normativa vigente e tenuto conto delle esigenze dei servizi, ha favorito, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Sono stati adottati sistemi di flessibilità oraria che tengano in considerazione le esigenze familiari delle dipendenti madri di famiglia. In particolare, l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro ordinario in entrata fino al massimo di minuti 60 con recupero entro il termine massimo del mese successivo.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di anziani e minori, su richiesta del personale interessato, sono state definite forme ulteriori di flessibilità oraria.

#### **Ambito di azione: LAVORO AGILE**

Obiettivo: Estensione, in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo, del lavoro agile sperimentato per la prima volta durante l'anno 2020, in seguito alle misure rese necessarie per arginare i contagi da Covid-19

L'ente ha adottato il POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile) ovvero regolamentato l'accesso ed il regime del lavoro agile, in linea con la normativa vigente, al fine di rendere operativo e strutturale lo smart working anche oltre il termine del periodo di emergenza sanitaria.

Sono state potenziate le piattaforme tecnologiche per l'attuazione del lavoro agile nonché prevista la formazione per l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici.

#### **Ambito di azione: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sulle procedure di segnalazione agli organi competenti

Il Comune di Germignaga ha garantito il flusso informativo e di comunicazione all'interno dell'ente, in modo da garantire l'aggiornamento costante dei dipendenti su temi di importanza rilevante in materia di lavoro, nuove norme, iniziative culturali ed in favore delle pari opportunità.

Costante è stata, a cura del Servizio Personale, la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti finanziati, ecc.).

Assicurato, inoltre, l'aggiornamento continuo del personale delle norme in materia di pubblico impiego, riguardante anche gli aspetti connessi alla tutela dei lavoratori (maternità, paternità, assistenza ai disabili, congedi, ecc.).

## **Ambito di azione: MONITORAGGIO E RACCOLTA DATI**

Obiettivo: Monitorare le azioni positive

Tenendo conto della struttura ed alle dimensioni dell'Ente, i risultati dell'attuazione delle azioni sulla base di opportuni indicatori (a titolo esemplificativo, numero di corsi di formazione attivati e numero di dipendenti donne partecipanti; numero di istanze di particolari benefici, ecc.), hanno dato esito positivo.

## **PARTE V LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

Per legge, con il termine “azioni positive” si intende definire quelle attività “consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favoriscono l’occupazione femminile e realizzano l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (articolo 42, comma 1, del D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, che ha riformato l’articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 10 Aprile 1991, n. 125).

L’anno 2022 è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate e sperimentate di lavoro agile e di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività. L’Amministrazione prosegue nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare nuove digital ability trasversali all’interno dell’organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Sono proseguite le azioni di sensibilizzazione e formazione relative a Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza. Sono state attivate le soluzioni tecnologiche e logistiche necessarie.

Per il triennio 2024-2026, e in particolare per l’anno 2024, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Nella redazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2024-2026 vengono individuati gli ambiti programmatici e definiti gli obiettivi per raggiungere i quali si propongono misure e azioni specifiche di sensibilizzazione e di informazione.

Le linee generali di intervento, così come di seguito individuate, saranno monitorate periodicamente al fine di valutare la effettiva applicazione e l’eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottati.

Le Azioni Positive 2024-2026 attengono i seguenti obiettivi generali:

**Obiettivo 1:** Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

**Obiettivo 2:** Benessere Organizzativo

**Obiettivo 3:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative. L'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

## **PARTE VI**

### **PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

Viene di seguito trattata la pianificazione delle azioni positive per ciascuno degli obiettivi definiti nella precedente sezione.

La realizzazione delle Azioni Positive vede, necessariamente, coinvolte tutte le Aree ed i Servizi dell'Ente, ognuno di essi per la propria parte di competenza.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili delle Aree sono soggetti a valutazione come tutti gli altri obiettivi dell'Ente.

#### **Obiettivo 1: PARITA', PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'**

Azioni positive individuate

##### **1. MONITORAGGIO DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE**

- a. Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro agile, congedi parentali, ...)
- b. Promuovere azioni di formazione e sensibilizzazione

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. 1 monitoraggio all'anno - Target: sì/no
- b. almeno una campagna all'anno di formazione e/o sensibilizzazione - Target: sì/no

##### **2. MONITORAGGIO SULLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE (EQUILIBRATA PRESENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NELL'AMMINISTRAZIONE, NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO, NELLE POSIZIONI APICALI, NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA, NELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E NELLA FORMAZIONE)**

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente.

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. 1 monitoraggio all'anno effettuato - Target: sì/no

### **3. RICONOSCIMENTO DELL'IDENTITÀ ALIAS PER I DIPENDENTI**

Le persone che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere potranno chiedere di farsi chiamare con un nome diverso sul luogo di lavoro, ossia con una identità alias. Il badge, l'indirizzo di posta elettronica, la targhetta sulla porta ad esempio esporranno il nome scelto. L'obiettivo è la tutela delle persone nel contesto lavorativo.

- a. Definizione struttura dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del dipendente che ne faccia richiesta;
- b. Predisposizione della regolamentazione interna con modalità e tempistiche della procedura, oltre alla verifica delle possibili connessioni con i servizi funzionali al dipendente

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Economico Finanziaria, Servizio Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e Target:

- a. Completamento delle attività - Target: sì/no
- b. Completamento delle attività - Target: sì/no

### **4. INCLUDERE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA E PREVENIRE IL LINGUAGGIO DISCRIMINATORIO**

Attivare un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. sviluppo della proposta individuata e informazione alle strutture - Target: sì/no

### **Obiettivo 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Azioni positive individuate

#### **1. MONITORAGGIO DELL'ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE**

Monitorare i dati relativi al lavoro agile e al suo sviluppo, con particolare attenzione anche agli elementi di responsabilizzazione delle persone, orientamento ai risultati, fiducia in ottica di cambiamento culturale

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. monitoraggio e analisi del trend su n. attivazioni posizioni in lavoro agile – confronto dato 2023/totale dipendenti e 2022/totale dipendenti - Target: sì/no

## **2. SVILUPPO DELLA INTRANET AZIENDALE**

Proseguire la realizzazione di nuove funzioni della intranet per garantire la circolarità delle informazioni e per supportare la collaborazione tra le persone tramite le opportunità offerte dalla tecnologia

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. questionario di valutazione e gradimento della Intranet - Target: sì/no
- b. guida all'utilizzo delle applicazioni della Intranet - Target: sì/no

## **3. FORMAZIONE VERSO IL DIGITALE**

Proseguire nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione e fornire un aggiornamento informatico a tutto il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici, cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale e permettere a tutti di "rimanere al passo" nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. percorsi di formazione organizzati - Target: almeno un corso all'anno

## **4. AZIONI DI SOSTEGNO AL DIRITTO ALLA FRAGILITÀ**

Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili, attraverso una narrazione di modalità organizzative già adottate e con esito positivo per esempio nella ottimizzazione degli spazi da condividere con i lavoratori fragili per il superamento di solitudine e isolamento, oppure revisione del layout degli uffici per garantire e favorire la presenza al lavoro

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. inizio della raccolta delle buone pratiche e diffusione anche ad opera del CUG negli incontri di presentazione - Target: sì/no

## **5. SENSIBILIZZAZIONE E SOSTEGNO SUL TEMA DELL'ETÀ**

Condivisione e promozione di buone pratiche orientate a:

- a. attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni; promozione di buone pratiche presenti nell'ente per il tutoraggio dei nuovi assunti e sviluppo di nuove soluzioni e opportunità;
- b. garantire/supportare il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei

dipendenti attraverso una gratificazione professionale che permetta al dipendente con molti anni di esperienza di trasmettere le competenze e i valori acquisiti, raccontare esperienze, etc.

Responsabilità e uffici coinvolti: Tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutti i Responsabili e tutto il personale

Indicatori e target:

- a. Inizio della raccolta delle buone pratiche e diffusione anche ad opera del CUG negli incontri di presentazione - Target: sì/no

## **6. ACCESSIBILITÀ**

Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori con disabilità e dei cittadini utenti.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e Servizio Informatico

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. adeguamenti realizzati - Target: n. adeguamenti per anno
- b. condivisione con tutte le strutture dei nuovi rilasci per la condivisione con il personale - Target: sì/no

## **7. COLLABORAZIONE TRASVERSALE DI COMPETENZE**

Favorire un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici.

Responsabilità e uffici coinvolti: Tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. promuovere un modello di possibile collaborazione - Target: sì/no

## **Obiettivo 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

Azioni positive individuate

### **1. SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.

In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Servizi alla Persona, Servizio Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a. analisi di buone pratiche sviluppate nell'ente - Target: sì/no
- b. percorsi di formazione organizzati - Target: almeno un corso all'anno
- c. almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - Target: sì/no

## **PARTE VII LE AZIONI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE**

### **Piano per le azioni per l'uguaglianza di genere dell'amministrazione comunale 2024-2026**

Il Piano per le azioni per l'uguaglianza di genere dell'amministrazione comunale 2024-2026 viene predisposto al fine di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze.

Integrandosi con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive, si ritiene funzionale inserire tale documento all'interno del presente Piano e, conseguentemente, nell'apposita sezione del PIAO.

Il Piano si compone di azioni articolate su 5 ambiti di intervento, cosiddette Aree Tematiche. Ogni Area si articola in Obiettivi e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità.

L'implementazione degli obiettivi definiti si delinea in conformità alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" - Dipartimento per le Pari Opportunità (7 Ottobre 2022).

#### **1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa**

|   |  |
|---|--|
| <b>Obiettivo 1</b><br>Favorire forme di flessibilità lavorativa |  |
| Azione/i  | <ol style="list-style-type: none"><li>a. Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità proposte all'interno dell'Ente;</li><li>b. Analisi dello strumento del lavoro agile che consente ai dipendenti di fruire di giornate aggiuntive durante l'anno, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali;</li><li>c. Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente.</li></ol> |
| Responsabilità  | Tutte le Aree  |
| Destinatari diretti   | Tutto il personale   |
| Destinatari indiretti   |  |
| Risorse   | Attività in economia/Area Servizi alla Persona, Servizio Personale   |
| Indicatori e target   | <ol style="list-style-type: none"><li>a. 1 report all'anno dei dati;</li><li>b. 1 report all'anno di monitoraggio;</li><li>c. diffusione dell'informazione di bandi di mobilità interna</li></ol><br>Target: sì/no   |

#### **Obiettivo 2**

|   |  |
|---|--|
| Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità    |  |
| Azione/i  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Promuovere i vari strumenti esistenti di supporto alla maternità e paternità (congedo parentale) tramite la diffusione delle informazioni rivolte al personale;</li> <li>b. Mappatura fruizione servizio asilo nido aziendale comunale</li> </ul>                                      |
| Responsabilità                                      | Area Servizi alla Persona, Servizio Personale  |
| Destinatari diretti                                 | Tutto il personale   |
| Destinatari indiretti                               |  |
| Risorse   | Attività in economia/Area Servizi alla Persona, Servizio Personale   |
| Indicatori e target                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. due notizie all'anno;</li> <li>b. mappatura fruizione servizio asilo nido aziendale comunale;</li> </ul> <p>Target: si/no</p>  |
| Obiettivo 3<br>Sensibilizzare alla parità di genere |  |
| Azione/i  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Migliorare la conoscenza del Gender Gap nei servizi e nelle infrastrutture pubbliche esistenti e per lo sviluppo di progetti più sensibili al genere, in particolare nei settori degli edifici pubblici, della mobilità urbana sostenibile, dei parchi e degli spazi aperti</li> </ul> |
| Responsabilità                                      | Tutte le strutture dell'Ente   |
| Destinatari diretti                                 | Tutto il personale   |
| Destinatari indiretti                               | Cittadinanza   |
| Risorse   | Attività in economia dei Settori coinvolti   |
| Indicatori e target                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. n. attività formative all'anno - Target: 1</li> <li>b. n. partecipanti alle attività formative - Target: 2 partecipanti</li> <li>c. realizzazione linee guida - Target: Sì</li> <li>d. realizzazione monitoraggio - Target: Sì</li> </ul>  |

## **2 AREA TEMATICA - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

|   |  |
|---|--|
| Obiettivo 1<br>Mantenimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali |  |
| Azione/i  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pubblicare i dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a PO, sulla rete Intranet</li> </ul> |
| Responsabilità  | Area Economico Finanziaria, Servizio Personale   |
| Destinatari diretti   | Tutto il personale   |
| Destinatari indiretti   |  |
| Risorse   | Attività in economia/Area Servizi alla Persona, Servizio Personale   |
| Indicatori e target   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. monitoraggi all'anno dei dati - Target: si/no;</li> <li>b. pubblicazione risultato del monitoraggio sulla Intranet - Target: si/no</li> </ul>                              |

## **3 AREA TEMATICA - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera**

|  |  |
|--|--|
| Obiettivo 1<br>Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali |  |
| Azione/i   | a. Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo            |
| Responsabilità   | Area Economico Finanziaria, Servizio Personale   |
| Destinatari diretti  | Tutto il personale   |
| Destinatari indiretti  |  |
| Risorse  | Attività in economia/Area Servizi alla Persona, Servizio Personale   |
| Indicatori e target  | a. elaborazione su base annuale per profili/categoria + un report annuo - Target: sì/no;<br>b. pubblicazione risultato del monitoraggio sulla Intranet - Target: sì/no |

|  |   |
|--|---|
| Obiettivo 2<br>Favorire la circolazione delle informazioni in merito alle possibilità lavorative, favorendo una cultura delle pari opportunità |   |
| Azione/i   | a. Iniziative svolte dall'Ente in materia di promozione della cultura tecnica                             |
| Responsabilità   | Area Affari Generali, Servizio Cultura  |
| Destinatari diretti  | Famiglie e studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado                                      |
| Destinatari indiretti  |   |
| Risorse  | Attività in economia e scuole interessate con partecipazione non onerosa di esponenti del mondo aziendale |
| Indicatori e target  | a. n. classi coinvolte - Target: 3 classi   |

#### 4 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi

|   |  |
|---|--|
| Obiettivo 1<br>Implementare le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere |  |
| Azione/i  | a. Programmazione di un'attività informativa sui servizi presenti nel territorio, attivi nel contrasto alla violenza verso le donne;<br>b. Educazione alla parità tra i generi e al rispetto delle differenze; prevenzione della violenza contro le donne; prevenzione di tutte le forme di discriminazione anche nell'ambito del digitale |
| Responsabilità  | Area Affari Generali, Servizio Comunicazione, Politiche Giovanili  |
| Destinatari diretti   | Tutto il personale   |
| Destinatari indiretti   | Cittadinanza   |
| Risorse   | Attività in economia con personale interno   |
| Indicatori e target   | a. Notizie pubblicate sulla Intranet - Target: almeno 2 notizie all'anno;<br>b. Post pubblicati sui canali social del Comune - Target: almeno 2 notizie all'anno   |

|   |  |
|---|--|
| Obiettivo 2<br>Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio |  |
| Azione/i  | Definizione di Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere e applicazione delle stesse all'interno dell'Ente |
| Responsabilità  | Area Economico Finanziaria, Servizio Personale<br>Area Affari Generali, Servizio Comunicazione                                   |
| Destinatari diretti   | Tutto il personale e Cittadinanza  |
| Destinatari indiretti   |  |
| Risorse   | Attività in economia con personale interno   |
| Indicatori e target   | a. approvazione di linee guida e azioni di divulgazione -<br>Target: sì/no   |

**5 AREA TEMATICA – Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità**

|  |   |
|--|---|
| Obiettivo 1<br>Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti |   |
| Azione/i   | a. Definizione struttura dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del dipendente che ne faccia richiesta;<br>b. Predisposizione della regolamentazione interna con modalità e tempistiche della procedura, oltre alla verifica delle possibili connessioni con i servizi funzionali al dipendente |
| Responsabilità   | Area Servizi alla Persona e Servizio Personale  |
| Destinatari diretti  | Tutto il personale  |
| Destinatari indiretti  |   |
| Risorse  | Attività in economia con personale interno  |
| Indicatori e target  | a. Completamento delle attività - Target: sì/no<br>b. Completamento delle attività - Target: sì/no  |

**PARTE VIII**

**DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, con revisione annuale.

Il presente piano è sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Varese.

Il Piano verrà inserito nel PIAO 2024 - 2026, pubblicato all'Albo pretorio online comunale, sul sito web istituzionale dell'ente e messo a disposizione dei dipendenti.

**PARTE IX  
ULTERIORI EVIDENZE**

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento del Piano stesso.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e/o destinatari delle azioni medesime, sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa, e sulla loro motivazione.