

COMUNE DI CORTEMAGGIORE
PROVINCIA DI PIACENZA

PIAO 2025 - 2027

Allegato 2

**PIANO delle AZIONI POSITIVE
2025-2027**

Sommario

Piano triennale delle Azioni Positive 2025 – 2027	3
I dipendenti del Comune di Cortemaggiore: alcuni dati	4
Obiettivi	5
Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità	5
Obiettivo 2: Benessere Organizzativo	5
Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	5
Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne	6
Iniziativa n.1 Nuovi modelli di lavoro	6
Azioni:	6
Iniziativa n.2 Azioni di sostegno	6
Azioni:	6
2.5 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	7
2.6 Azioni di sostegno al diritto alla fragilità	7
Iniziativa n.3 Azioni di sviluppo organizzativo	7
Azioni:	7
Durata	7
Fonti Normative	8

Piano triennale delle Azioni Positive 2025 – 2027

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Cortemaggiore per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

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 al fine di eliminare le disuguaglianze di genere.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 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.

Il documento individua le azioni positive per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

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.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato i Piani delle azioni positive.

I dipendenti del Comune di Cortemaggiore: alcuni dati

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del 1° gennaio 2025. Il personale dipendente del Comune di Cortemaggiore è pari a 19 unità. Non sono attivati contratti di alte specializzazioni a tempo determinato, e non vi è personale con qualifica dirigenziale.

Categoria	Maschi	Femmine	Totale dipendenti
OPERATORI	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	3	1	4
ISTRUTTORI	3	6	9
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	3	6
Totale	9	10	19
%	47,37%	52,63%	100,00%

Le donne rappresentano il 52,6% del totale, con una preponderanza nelle aree “Istruttore” e “Funzionari ed EQ”. Il salario è stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Personale del Comparto FL) del 16/11/2022.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, al 01/01/2025 il part-time è utilizzato per n. 1 dipendente assunto il 20/12/2023.

Dal 1° novembre 2024 il Comune si avvale di una dipendente di altro Comune, ai sensi dell'art. 2, comma 537 della Legge n. 311/2004, periodo 01/11/2024 – 31/07/2025, lavoro agile.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025 -2027 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto, sempre più ampie nei confronti dei propri familiari, nell'ottica di contemperare le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare e assicurare la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Cortemaggiore dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di rapportare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Alla formazione sarà assicurata la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili di servizio, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi.

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

Il Comune di Cortemaggiore intende promuovere l'utilizzo di una comunicazione, sia interna che esterna, rispettosa della differenza di genere.

Il Comune di Cortemaggiore, prende atto del "Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere" stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia, successivamente sottoscritto anche dal ministero per la Pubblica Amministrazione.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne

La azioni di seguito riportate saranno adottate su base triennale (2025, 2026, 2027).

Iniziativa n.1 Nuovi modelli di lavoro

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

Programmare percorsi di formazione per tutto il personale in modo da facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici nell'ottica del processo di transizione al digitale.

Prevedere, conformemente a nuovi sviluppi normativi e contrattuali un ampliamento della flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari o di salute su richiesta del dipendente.

Iniziativa n.2 Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

2.1 Azioni di *diversity management* (genere):

Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'ente

2.2 Azioni di *diversity management* (disabilità):

Riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità.

Riservare attenzione all'inserimento lavorativo di colleghe e colleghi con disabilità.

2.3 Azioni di *diversity management* (età):

Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) favorendo occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

2.4 Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale):

Sensibilizzazione tra i servizi interessati in relazione al rapporto con l'utenza.

2.5 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Sensibilizzazione contro la violenza di genere.

Sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, a favore dei diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo, coinvolgendo i responsabili di servizio e favorendo forme di comunicazione e gestione dei conflitti.

2.6 Azioni di sostegno al diritto alla fragilità

Sensibilizzazione a buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

Attori coinvolti: Responsabili di Servizio.

Iniziativa n.3 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

Sensibilizzazione a soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno;

Sensibilizzazione delle attività di formazione dei dipendenti al fine di ampliare il numero di destinatari;

Attori coinvolti: Responsabili di Servizio

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere formulate osservazioni, consigli, suggerimenti da parte del personale.

Fonti Normative

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”

Legge 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 (art. 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 1° aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

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”

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”

D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 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”

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

Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni 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

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