

2.2 Piano Azioni Positive per le Pari Opportunità

L'art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Il Piano delle Azioni Positive, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Riferimenti normativi:

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo – donna nel lavoro”;

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

Legge 4 novembre n. 183/2010 “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”;

Linee guida sulla “parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Il parere positivo della Consigliera di Parità è stato acquisito al protocollo con Prot. N. 322 del 15.01.2025.

Premessa

L'art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo – donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Legge 4 novembre n. 183/2010 “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”;

Considerato che:

- l’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “*Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, detti piani hanno durata triennale e, secondo la direttiva n. 2/2019, devono essere aggiornati annualmente;
- con la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- in tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l’adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto del nostro Comune vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne e all’assenza di ogni forma di discriminazione;

Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune di Casalmorano si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) 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:
 - tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
 - ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - 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;
 - rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

- 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;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Casalmorano non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Categoria	N. totale dipendenti	N. donne	N. uomini
D	2	1	1
C	3	3	0
B	2	1	1
A	1	0	1
	8	5	3

Situazione aggiornata al 01.12.2024

Stante la prevalenza del numero di dipendenti donne dovuta ad una maggiore partecipazione di donne nell'ambito delle procedure concorsuali, il piano delle azioni positive del Comune di Casalmorano non presenta particolari necessità di favorire la presenza femminile nell'organico e neppure nelle posizioni apicali. L'Ente si impegna quindi a promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e a garantire uguaglianza nell'ambito delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro.

Le azioni positive da sviluppare nel prossimo triennio

L'obiettivo principale dell'Amministrazione si conferma nella rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nella garanzia dell'equilibrio di posizioni femminili, maschili e identità di genere non binaria nei ruoli e nelle posizioni lavorative attraverso le seguenti azioni concrete.

Il Comune di Casalmorano garantisce l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente, senza discriminazione di genere, favorendo la partecipazione alla formazione di cui alla sezione 3.3 del presente PIAO, avendo l'obiettivo di accrescere la professionalità di tutti i dipendenti.

La formazione è garantita all'interno del proprio orario di lavoro, favorendo così la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, attraverso la fruizione di corsi in modalità webinar sincrona e anche in modalità webinar asincrona, ossia fruibile a richiesta. Tali corsi sono disponibili gratuitamente sul sito dell'ASMEL, associazione a cui l'Ente aderisce a fronte del pagamento di una quota annuale. La formazione relativa alla transizione digitale è garantita nelle stesse modalità, sincrona e asincrona, all'interno dell'orario di lavoro.

Alla dipendente del servizio demografico è garantita una formazione supplementare attraverso l'ANUSCA, associazione a cui l'Ente versa una quota associativa annualmente. Oltre alla formazione frontale, è disponibile anche la risposta a quesiti da parte di esperti.

Ai dipendenti del Settore economico finanziario è offerta anche la formazione da parte dell'IFEL e del Ministero dell'Interno, previa apposita iscrizione.

Oltre a tali tipi di formazione, sono valutati ulteriori corsi supplementari a pagamento su argomenti di competenza, utilità ed attinenza, su richiesta da parte dei dipendenti.

Il Comune di Casalmorano continua ad impegnarsi a favorire un ambiente lavorativo improntato alla assenza di ogni tipo di discriminazione, non solo di genere, e di comportamenti molesti o mobbizzanti, favorendo il benessere ambientale e prendendo in considerazione le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ogni discriminazione può essere segnalata sia verbalmente al Segretario Comunale sia come segnalazione anonima attraverso il portale del whistleblowing, disponibile alla pagina <https://comunedicasalmorano.whistleblowing.it/#/>.

Nel caso in cui il segnalante non voglia rivolgersi direttamente al Segretario Comunale o ad altri dipendenti o amministratori del Comune, può rivolgersi alla Consigliera di Parità i cui contatti sono disponibili al seguente indirizzo web:

<https://www.provincia.cremona.it/consigliera/?view=Pagina&id=3628>

L'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nella misura massima possibile per ogni figura professionale viene concretizzata nell'adozione di un orario di lavoro flessibile per i dipendenti che non svolgono attività ad orari fissi e cadenzati (attualmente svolgono un'attività ad orari fissi solo l'autista scuolabus e l'assistente scuolabus unicamente nel periodo scolastico). La flessibilità oraria è concessa sia in entrata che in uscita ed è pari a 60 minuti.

Qualora si rendesse necessario personalizzare l'orario di lavoro di un dipendente o una dipendente per ragioni familiari o personali, il lavoratore o la lavoratrice potrà presentarne formale richiesta al protocollo. Tale richiesta sarà esaminata dalla Giunta Comunale che considererà le necessità familiari e personali del o della richiedente all'accoglimento della richiesta, posto che l'orario dovrà comunque essere compatibile con le esigenze di funzionalità dei servizi e con l'accesso dei servizi all'utenza. Le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile sono applicate attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Ad oggi, non risultano richiedenti di orario personalizzato.

Ulteriore obiettivo che si propone è la promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità. Il reinserimento in servizio di lavoratrici dopo il periodo di maternità è favorito dallo svolgimento di una quantità maggiore di corsi di aggiornamento professionale rispetto a quelli ordinariamente garantiti, anche su richiesta della lavoratrice. Ulteriore agevolazione è la possibilità per la lavoratrice di svolgere un orario ridotto per consentire l'inserimento del neonato all'asilo nido.

Comitato Unico di Garanzia

L'Amministrazione si pone l'obiettivo di costituire, conformemente alla normativa, un Comitato Unico di Garanzia (c.d. CUG) in forma associata con altri Comuni di piccole dimensioni.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento, anche attraverso la compilazione di un questionario anonimo.