



COMUNE DI CASTENEDOLO

Provincia di Brescia

Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)

Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”

Sottosezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere”

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO

1° GENNAIO 2025-31 DICEMBRE 2027

Allegato 3 al PIAO 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 .del 17 febbraio 2025

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

1° gennaio 2025-31 dicembre 2027

Il Piano di Azioni Positive, il cui adempimento è stato assorbito nel PIAO (art. 1, c. 1, DPR n. 81/2022), è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Castenedolo 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.

Finalità

Il Piano per il triennio 1° gennaio 2025-31 dicembre 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.

Il Piano 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027 si pone in continuità con il precedente Piano 1° febbraio 2024- 31 gennaio 2026.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), delle sezioni/documenti costituenti il PIAO ovvero il Piano della Performance e il 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.

Per l'amministrazione comunale in carica, come risulta dalle linee di mandato approvate con deliberazione di consiglio comunale n.22 del 22 giugno 2024 la gestione delle risorse umane è posta al centro della cultura organizzativa nella pubblica amministrazione, nonché come spinta motivazionale che è alla base del buon funzionamento della macchina amministrativa. Ed è in tale ottica che l'amministrazione comunale in carica, in continuità con la precedente, intende valorizzare il personale dipendente.

L'amministrazione comunale in carica continuerà a venire incontro alle esigenze del personale dipendente "*fragile*" anche adottando misure non previste nel piano azioni positive, come è avvenuto nel corso dell'anno 2024, ove non ha esitato un istante ad adottare, nel rispetto della normativa, il regolamento per il lavoro da remoto. Basti pensare che il regolamento è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n.152 del 24 settembre 2024, per la quale è stata effettuata la comunicazione preventiva alle OO.SS. prevista per legge con nota assunta al protocollo comunale n. 0026782 del 16/09/2024 e il dipendente ha iniziato il lavoro da remoto in data 15 ottobre 2024.

Inoltre, l'amministrazione ha aderito all'iniziativa promossa dalla Provincia di Brescia – Ufficio Consigliera di Parità e denominata “*Progetto EquiLavoro - Analisi del Clima Organizzativo nelle PA bresciane*”, finalizzata allo sviluppo delle buone pratiche e di eventuali nuove strategie volte al miglioramento del benessere lavorativo, invitando il personale dipendente, con nota assunta al protocollo comunale n. 0033586 del 13.11.2024, a rispondere al questionario anonimo,

Puntualmente sono state predisposte circolari esplicative sulle novità normative in materia di congedi anche alla luce del nuovo CCNL del 16/11/2022 al fine di favorire una capillare diffusione delle informazioni.

Si sono incentivate azioni per creare/migliorare un clima sereno attraverso:

- comunicazione trasparente
- leadership positiva
- sicurezza sul luogo di lavoro
- buone relazioni fra i colleghi
- fiducia reciproca nei confronti delle persone con cui si lavora e orgoglio e soddisfazione per ciò che si fa

Si è cercato di comprendere in che modo motivare i dipendenti per capire che cosa li rende in grado di allineare i loro obiettivi personali e professionali con il loro ruolo all'interno del comune.

Per fare ciò, si è dialogato frequentemente con i dipendenti ponendo domande su come stanno andando le cose, mostrando gratitudine per il lavoro svolto, chiedendo loro il parere per coinvolgerli e responsabilizzarli ed infine offrendo aiuto a chi è in difficoltà e alleviare lo stress.

Al fine di favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative, fornire conoscenze al personale nel 2024 si è incentivata la partecipazione a corsi e seminari, webinar, così come risulta dall'apposito registro, di cui si riporta di seguito lo schema riepilogativo. Tra i vari, si evidenziano di seguito alcuni dei dati maggiormente significativi: il personale nel suo complesso ha seguito n.490 percorsi, fruiti per la maggior parte in modalità online, per un complesso di n.1136,5 ore di formazione. In particolare, sul tema della digitalizzazione il personale ha seguito n.58 approfondimenti. Infine, il dato della formazione pro-capite evidenzia come ciascuna unità di personale abbia fruito mediamente di n.9 percorsi e di n.20 ore formative nell'arco del 2024.

CORSI AGGIORNAMENTO DIPENDENTI ANNO 2024																
UNITA' OPERATIVA	UOMO	DONNA	N. CORSI SEGUITI UOMINI	N. CORSI SEGUITI DONNE	online	presenza	tema digitalizzazione	test finale	MONTE ORE UOMINI	MONTE ORE DONNA	MEDIA CORSI GENERAL E	MEDIA ORE GENERAL E	MEDIA CORSI UOMINI	MEDIA CORSI DONNE	MEDIA ORE UOMINI	MEDIA ORE DONNE
Affari Generali e Servizi alla Persona																
operatore		1		13	9	3	0	1		23:30:00						
operatore		1		16	11	5	2	3		32:30:00						
operatore		1		17	14	3	4	2		27:00:00						
operatore		1		15	12	3	5	2		23:30:00						
operatore		1		11	8	3	1	2		21:30:00						
operatore		1		13	11	2	0	3		13:00:00						
operatore		1		8	6	2	0	3		16:30:00						
operatore		1		8	6	2	1	3		15:00:00						
operatore		1		17	13	4	4	4		29:00:00						
operatore		1		4	0	4	0	0		11:00:00						
operatore		1		7	5	2	1	2		11:30:00						
operatore	1		19		15	4	1	3	35:00:00							
operatore		1		8	7	1	1	3		12:00:00						
operatore		1		6	5	1	0	3		8:30:00						
operatore		1		6	5	1	0	3		8:30:00						
SUBTOTALE	1	14	19,00	129,00	127,00	40,00	20,00	37,00	35:00:00	253:00:00						
TOTALE	15		148,00						288:00:00		9,87	19:12:00	19,00	9,21	35:00:00	18:04:17
Area dei Servizi Economico Finanziari e del Commercio																
operatore		1		8	5	3	1	2		20:00:00						
operatore		1		8	6	2	1	3		17:00:00						
operatore		1		0	0	0	0	0		0:00:00						
operatore		1		8	6	3	2	3		15:30:00						
operatore		1		2	1	1	1	0		4:00:00						
operatore	1		20,00		19,00	1,00	2,00	2,00	30:00:00							
operatore		1		10	6	4	2	3		24:30:00						
operatore		1		2	2	0	0	0		3:30:00						
operatore		1		16	12	4	4	2		27:30:00						
operatore		1		6	5	1	1	2		9:00:00						
operatore		1		6	4	2	0	3		8:30:00						
operatore		1		0	0	0	0	0		0:00:00						
SUBTOTALE	1	11	20	66	66	21	14	20	30:00:00	129:30:00						
TOTALE	12		86						159:30:00		7,17	13:17:30	20	6,00	30:00:00	11:46:22
Area Servizi Demografici																
operatore		1		5	5	0	0	2		6:00:00						
operatore		1		29	22	7	4	4		85:00:00						
operatore	1		12		8,00	4,00	2,00	3,00	44:30:00							
operatore		1		0	0	0	0	0		0:00:00						
operatore		1		16	9	7	2	5		12:00:00						
operatore	1		12,00		9	3	0	3	41:30:00							
SUBTOTALE	2	4	12,00	50	53	21	8	17	86:00:00	151:00:00						
TOTALE	6		62,00						237:00:00		10,33333	39:30:00	6	12,5	43:00:00	37:45:00
Area Edilizia Privata, Urbanistica ed Ecologia																
operatore	1		6		3,00	3,00	0,00	2,00	14:00:00							
operatore	1		9		7,00	2,00	0,00	5,00	15:00:00							
operatore		1		15	13	2	1	2		32:50:00						
operatore		1		25	22	3	1	2		67:30:00						
SUBTOTALE	2	2	15,00	40,00	45,00	10,00	2,00	11,00	29:00:00	100:20:00						
TOTALE	4		55,00						129:20:00		13,75	32:20:00	7,5	20	14:30:00	50:10:00
Area Lavori Pubblici e Servizi Comunali																
operatore	1		10		7,00	3,00	0,00	3,00	24:30:00							
operatore		1		17	16	1	1	2		35:30:00						
operatore		1		17	14	3	2	5		24:30:00						
operatore		1		11	7	4	2	4		19:00:00						
operatore	1		9		4,00	5,00	2,00	4,00	17:30:00							
operatore		1		10	8	2	0	2		24:00:00						
operatore		1		11	7	4	2	4		19:30:00						
operatore	1		4,00		1,00	3,00	0,00	0,00	12:30:00							
operatore	1		3,00		0,00	3,00	0,00	0,00	10:30:00							
operatore	1		2		0,00	2,00	0,00	0,00	9:00:00							
operatore	1		2,00		0,00	2,00	0,00	0,00	4:30:00							
SUBTOTALE	6	5	30	66,00	64,00	32,00	9,00	24,00	78:30:00	122:30:00						
TOTALE	11		96,00						201:00:00		8,727273	18:16:22	16	13,2	13:05:00	24:30:00
Area Vigilanza																
operatore	1		17		7,00	10,00	0,00	1,00	56:30:00							
operatore	1		12		4,00	8,00	2,00	2,00	40:00:00							
operatore	1		0		0,00	0,00	0,00	0,00	0:00:00							
operatore	1		0		0,00	0,00	0,00	0,00	0:00:00							
operatore	1		0		0,00	0,00	0,00	0,00	0:00:00							
operatore		1		14	11	3	3	1		25:30:00						
operatore	1		0		0,00	0,00	0,00	0,00	0:00:00							
operatore	1		0		0,00	0,00	0,00	0,00	0:00:00							
SUBTOTALE	7	1	29,00	14,00	22,00	21,00	5,00	4,00	96:30:00	25:30:00						
TOTALE	8		43,00						122:00:00		5,38	15:15:00	4,14	14	13:47:09	25:30:00
DATI COMPLESSIVI																
SUBTOTALI COMPLESSIVI	19	37	125,00	365,00					355:00:00	781:50:00						
TOTALI COMPLESSIVI	56		490,00		377,00	145,00	58,00	113,00	1136:50:00		8,75	20:18:02	6,58	9,86	18:41:03	21:07:50

L'amministrazione comunale in carica, così come i vari responsabili dei Dipartimenti ed il Segretario Generale, sono sempre venuti incontro alle esigenze del personale dipendente con difficoltà personali o familiari a prescindere dall'esistenza o meno di una azione positiva.

Tutto ciò premesso che è alla base anche del presente piano delle azioni positive, si procede ad illustrare le azioni per il triennio 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative 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 e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie al lavoro del CUG del Comune di Castenedolo, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Preme sottolineare a tal proposito che il Comune di Castenedolo, a differenza di tanti comuni della Provincia di Brescia, anche con popolazione superiore, che ad oggi non hanno ancora costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha costituito il CUG in data 13 febbraio 2013, in ossequio alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011. Il CUG alla prima riunione tenutasi il 28 febbraio 2013 ha approvato il regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia.

Il CUG si riunisce una volta all'anno per esaminare la relazione predisposta dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione in merito all'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing e per esaminare eventuali problematiche. Ad oggi non sono emerse problematiche, anche in considerazione del fatto che la dimensione del Comune permette a tutti i dipendenti di interloquire quotidianamente con i propri responsabili, segretario comunale ed amministratori risolvendo al momento eventuali esigenze legate soprattutto a situazioni familiari.

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 familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza 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.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione, 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 delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Castenedolo ha sempre nominato la Consiglieria per le Pari Opportunità che ha interloquito a livello provinciale con la Consigliere delle Pari Opportunità.

A seguito delle elezioni amministrative avvenute il 9 Giugno 2024, il Sindaco Pierluigi Bianchini ha nominato la consigliera delegata alle pari opportunità nella persona della signora Mara Galanti.

Il presente Piano delle Azioni Positive verrà pubblicato nella sezione del sito comunale "*Pari Opportunità*" creato nella passata amministrazione dall'assessora alle pari opportunità.

Come si avrà modo di osservare leggendo il presente piano il personale dipendente del Comune di Castenedolo vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato verso la valorizzazione delle persone, elemento fondamentale, che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Sono stati approvati nei trienni 2006/2009, 2009/2012, 2012/2015, 2015/2018 2019/2021, 2021/2023, 2023/2025, 2024/2026 i piani delle azioni positive e sono state favorite soluzioni per consentire alle lavoratrici madri e padri flessibilità nell'orario di entrata al lavoro al fine che lo stesso fosse compatibile con l'orario di apertura delle scuole o degli asili, è stato inoltre accordato alla lavoratrice o al lavoratore che è rientrato in servizio prima del compimento dell'anno del proprio figlio una modifica dell'orario di lavoro che fosse compatibile con le esigenze familiari e di servizio.

LE PERSONE DEL COMUNE DI CASTENEDOLO. ALCUNI DATI

Il seguente prospetto rappresenta una “fotografia” della popolazione organizzativa scattata alla data del 31.12.2024. Il Personale del Comune di Castenedolo è pari a 47 unità

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE N.31

UOMINI N. 16

Come da seguente schema:

Dipenden ti	Funziona ri	% su categori a	Istrutto ri	% su categori a	Operato ri esperti	% su categori a	Total e	%
Donne	9	29%	22	71%	0	0%	31	66%
Uomini	4	25%	8	50%	4	25%	16	34%
Totale	13	27%	30	64%	4	9%	47	100 %

Il Segretario Generale è donna.

PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	100%	0	0%	1	100%
Diploma di scuola superiore	10	33%	20	67%	30	100%
Laurea	1	33%	2	67%	3	100%
Laurea magistrale	4	31%	9	69%	13	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	16	34%	31	66%	46	100%
% sul personale complessivo	34%		66%		100%	

I Dipartimenti istituiti nell’ente sono 6, i Responsabili degli stessi sono 3 donne e 3 uomini.

Si osserva un’ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 66% del totale (percentuale in lieve flessione rispetto al dato del rapporto precedente).

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce d’età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione. Infatti, il 51% del personale in servizio risulta compreso nella fascia anagrafica ≥ 51 anni; inoltre si nota una rappresentanza nettamente minoritaria del personale nella fascia anagrafica ≤ 40 anni (solo il 17% del totale), anche se in aumento rispetto al dato dello scorso rapporto.

Età ≤ 30 anni	% sul totale	Età da 31 a 40	% sul totale	Età da 41 a 50	% sul totale	Età da 51 a 60	% sul totale	> 60	% sul totale
2	4%	7	15%	14	30%	20	43%	4	8%

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione al 31.12.2024, il **part-time** era utilizzato da 8 persone (sul totale dei dipendenti: 15% donne ed il 2% uomini). L'età media delle persone in part-time è compresa nella fascia da 51 a 60 anni. Si sottolinea che nel 2024 le persone coinvolte nel lavoro agile sono state n.1 su 47 dipendenti e tutte donne (dato in calo rispetto allo scorso rapporto).

GLI ATTORI DEL PIANO AZIONI POSITIVE

Il Comune di Castenedolo, vista la propria struttura organizzativa e l'eterogeneità dei suoi servizi, ritiene necessario e doveroso continuare a migliorare la propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffusi di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

La visione della giunta comunale è quella di avere dipendenti che traggano soddisfazione del proprio lavoro, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione e nell'orgoglio di esserne i primi portatori e che praticino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra i cittadini e le istituzioni pubbliche.

Gli obiettivi per il presente piano sono conseguentemente i seguenti:

- Sviluppare un “*sistema benessere*” attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nelle semplificazioni dei processi dell'ente;
- Aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- Introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- Diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.

I destinatari del presente piano sono tutti i dipendenti del Comune di Castenedolo come sopra individuati.

Gli attori del presente piano sono:

a) Il Segretario Generale ed i Responsabili di Dipartimento

Un buon clima lavorativo è caratterizzato soprattutto dalla capacità di gestire un team e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare, e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni, anche mediante una comunicazione efficace che metta i dipendenti nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi. Da questo punto di vista è strategico il ruolo del

Segretario Generale e dei Responsabili di Dipartimento che svolgono le funzioni dirigenziali nei comuni privi di dirigenza.

La gestione delle risorse umane è l'aspetto più importante della nuova cultura organizzativa nella pubblica amministrazione; pertanto una comunicazione efficace ed un giusto investimento sulla motivazione dei dipendenti costituiscono elementi gestionali fondamentali. È quindi compito del Segretario Generale e dei Responsabili di Dipartimento motivare e far crescere i propri collaboratori e garantire il benessere e la possibilità di accedere equamente agli strumenti informativi messi a disposizione dell'Ente e promuovendo altresì momenti di informazione e confronto.

b) Tutti i dipendenti

L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali stakeholder, verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

La partecipazione delle persone che lavorano nell'Ente alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi è fondamentale per una gestione mirata ad una maggiore flessibilità strategica e operativa delle strutture organizzative.

I dipendenti, infatti, conoscendo “*dall'interno*” i meccanismi di funzionamento della macchina comunale, hanno una doppia competenza e possono fornire spunti e suggerimenti applicabili soprattutto in termini di:

- Economicità, semplificazione, efficientamento e innovazione delle procedure, delle norme, del linguaggio dell'organizzazione del lavoro;
- Sviluppo del lavoro per team, di integrazione orizzontale per superare l'incomunicabilità propria dell'organizzazione “per appartenenze” di settore.

Al contempo, i dipendenti hanno il dovere di improntare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e di limitare i disagi che la cittadinanza incontra nei vari adempimenti che li fanno entrare in contatto con il Comune, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente. Lavorare per il bene della collettività è un valore che va tenuto presente ogni giorno.

c) Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, comma 1 Legge 183/2010 e istituito presso il Comune di Castenedolo con determina n.59 del 13.02.2013, sostituisce, unificandoli ed assumendone le competenze il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Mobbing.

Composizione:

- Un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale di comparto firmatarie del CCNL;
- Un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Il CUG ha compiti consultivi, propositivi e di verifica, anche in collaborazione con l'Assessora alle Pari Opportunità, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il CUG esercita in particolare le funzioni:

propositive su:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Temi che rientrino nella prioria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché di azioni positive a riguardo;
- Analisi e programmazione di genere che considerino l'esigenza delle donne e quelle degli uomini;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) all'interno dell'Ente;
- Tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

Consultive, formulando pareri su:

- Contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze;
- Atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

Di verifica su:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
- Relazione annuale sulla situazione del personale comunale

d) Il consiglio comunale e la giunta comunale:

forniscono gli indirizzi in materia di pari opportunità sia nella parte strategica del DUP che recepisce quelle che sono le linee di mandato amministrativo, sia negli obiettivi di performance del PIAO che nella presente sezione del medesimo documento che viene approvato dalla Giunta Comunale, oltre all'approvazione dei regolamenti attuativi o di impulso, come effettuato per l'approvazione del regolamento del lavoro da remoto.

Il Comune di Castenedolo al fine del raggiungimento degli obiettivi, citati in premessa, intende attuare i seguenti interventi:

Obiettivo n° 1 - ACCESSO E GESTIONE RAPPORTO DI LAVORO

È vietata ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro e nella successiva gestione del rapporto di lavoro. La donna e l'uomo possono accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi, senza limitazione di mansioni, salvi i requisiti stabiliti dalla legge. È riconosciuto nel rapporto di lavoro il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Azione positiva n° 1: Prevedere nei bandi di concorso e di selezione la parità tra uomini e donne come disposto dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi (art.60)

Azione positiva n° 2: Confermare la previsione dell'art. 64, comma6, del medesimo regolamento dei stabilisce che almeno uno dei componenti le commissioni giudicatrici di concorso deve essere donna, salvo motivata impossibilità.

Azione positiva n° 3: È vietata ogni forma di discriminazione retributiva tra i sessi quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

Azione positiva n° 4: Per l'espletamento dei compiti d'ufficio e di servizio l'Ente si avvale di personale maschile e femminile. Non vi sono ostacoli nell'avanzamento della carriera all'interno degli uffici tra i due sessi.

Azione positiva n° 5: Riconoscimento del diritto dei lavoratori/lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro ed adeguato, rispettoso delle disposizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo n° 2 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Programmare attività formative che possano consentire a tutti tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale o di carriera, nel rispetto dei vincoli, in materia di spesa imposti dalla normativa vigente con la finalità di implementare le competenze e le conoscenze del personale e, conseguentemente, valorizzare il ruolo di ciascun lavoratrice/lavoratore.

Azione positiva n° 1: I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part-time dando loro la possibilità comunque di recuperare le ore effettuate oltre l'orario di lavoro, oppure permettere di fruire di corsi on line da fruire con giornata e orario a scelta del lavoratore

Azione positiva n° 2: Ad ogni lavoratrice/lavoratore, rispetto alle mansioni assegnate, viene riconosciuta la possibilità di proporre la formazione ovvero l'aggiornamento ritenuti necessari allo svolgimento della propria attività attraverso apposita comunicazione formale da inviare al responsabile di riferimento e per conoscenza all'Ufficio Personale parte giuridica. Il responsabile, valutata e confermata la necessità di tale formazione, provvederà a validare la richiesta.

Obiettivo n° 3 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile compatibilmente e nel rispetto delle disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli, anche di spesa del personale, al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante con il fine di migliorare la performance e valorizzando la professionalità acquisita sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Azione positiva n° 1: È vietata ogni forma di discriminazione diretta o indiretta per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione in carriera; non ci sono infatti ostacoli o impedimenti tra i due sessi in fase di assegnazione dei ruoli e delle competenze e nei passaggi di carriera per i quali vengono esclusivamente valutate le competenze professionali e le capacità possedute.

Azione positiva n° 2: Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisite, senza discriminazioni.

Azione positiva n° 3: Utilizzare sistemi premianti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera senza discriminazioni di genere.

Obiettivo 4 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne al fine di individuare soluzioni che consentano di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare anche in relazione a situazioni o bisogni non necessariamente connessi con la genitorialità.

Azione positiva n° 1

Attivare ove possibile, su richiesta del lavoratore/lavoratrice, articolazioni orarie di lavoro diverse, legate a particolari esigenze personali, familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative degli uffici e di erogazione dei servizi.

Azione positiva n° 2

Attivare, ove possibile, compatibilmente con le esigenze organizzative degli uffici e di erogazione dei servizi., gli istituti del lavoro agile e/o del lavoro da remoto per venire incontro alle esigenze del lavoratore/lavoratrice che per particolari esigenze di salute personali o di stretti familiari, non possono lavorare in presenza.

Obiettivo 5 - RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO IN RELAZIONE A LUNGHE ASSENZE DI PERSONALE O PRESENZA IN SERVIZIO CON NECESSITÀ DI FREQUENTI ASSENZE PER PROBLEMI DI SALUTE O ASSISTENZA FAMILIARI

Azione positiva n° 1: Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi in servizio, di quello che è il lavoro normalmente svolto dal dipendente assente.

Azione positiva n° 2: Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità).

Azione positiva n° 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità o parentale prolungato o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, ovvero attraverso specifiche iniziative formative finalizzate a colmare le eventuali lacune esistenti. Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Obiettivo 6 - GARANTIRE IL BENESSERE LAVORATIVO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Azione positiva n° 1: Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.

Azione positiva n° 2: Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera.

Azione positiva n° 3: Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

Obiettivo 7 - REALIZZAZIONE STUDI ED INDAGINI SUL PERSONALE A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione positiva n° 1: Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente;

Azione positiva n° 2: Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale nella fase finale della carriera lavorativa.

Azione positiva n° 3: Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.

Azione positiva n° 4: Raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane, elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.

Obiettivo 8 - LAVORO AGILE EMERGENZIALE

Azione positiva n° 1: venire incontro alle esigenze dei dipendenti con figli minori di 14 anni in occasione della chiusura delle scuole qualora si verificassero situazioni emergenziali come avvenuto per l'emergenza Covid-19

Il Comune di Castenedolo continuerà a venire incontro alle esigenze dei dipendenti con figli di età inferiore od uguale a 14 anni o con problemi di disabilità in occasione della chiusura delle scuole connesse a situazioni emergenziali come avvenuto nella gestione della pandemia Covid-19, permettendo agli stessi lo svolgimento del lavoro agile anche per attività non smartabili, così come cecherà di venire incontro alle esigenze scolastiche dei figli nel periodo di emergenza sanitaria.

Da un'analisi delle attività dell'ente è infatti emerso che, a causa anche della grave carenza di personale che di anno in anno si è andata implementando, nessun dipendente comunale può svolgere per più di un giorno alla settimana lavoro smartabile, in quanto il lavoro presuppone un collegamento costante con la struttura dell'ente e con l'utenza. Il Comune, infatti, offre servizi ai cittadini e per quanto gli stessi siano disponibili on line, deve tener presente che l'utenza spesso è anziana o con problematiche che necessitano di assistenza in presenza.

Con riferimento all'anno 2023, di seguito si propone il riepilogo del lavoro agile usufruito dai dipendenti comunali che non è stato dovuto all'emergenza sanitaria, ma sono stati creati progetti specifici per venire incontro alle esigenze familiari specifiche:

Dipendente	Mesi di fruizione lavoro agile	Tot ore lavoro agile al 31.12.2024
1	Ottobre, novembre, dicembre	154 ore

MONITORAGGIO DEL PIANO

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (1° gennaio 2025- 31 dicembre 2027) e si intenderà rinnovato di anno in anno se non siano pervenute richieste di modifica da parte dei componenti del CUG.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione “*Pari Opportunità*”

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

A) Il contesto internazionale

I principi di pari opportunità e di non discriminazione di genere trovano espressione in molte Dichiarazioni e Convenzioni a livello internazionale. Fra questi si menzionano:

- **La dichiarazione Universale dei Diritti Umani** approvata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- **La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna**, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979. Entrata in vigore il 3 settembre 1981. Ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge n. 132 del 14 marzo 1985. In vigore per l'Italia dal 10 luglio 1985.
- **La convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale 1951**, adottata il 29 giugno 1951 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- **La convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, 1958** adottata il 28 giugno 1958 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- **Dichiarazione di Pechino sulla parità di genere**, nell'ambito della quarta conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, sottoscritta il **4 settembre 1995** da 189 Paesi, che contiene un progetto per l'attuazione di pari diritti, libertà e opportunità per le donne che costituisce tutt'oggi il punto di partenza per la promozione e la realizzazione di politiche volte alla parità di genere.
- **ONU Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici

B) Il contesto europeo

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione europea (UE) in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso. In questo settore, l'UE ha seguito un duplice approccio, associando azioni specifiche e «gender mainstreaming». Questo tema presenta parimenti una forte dimensione internazionale in termini di lotta contro la povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi sanitari, di partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché di diritti delle donne in quanto diritti dell'uomo. Fra gli atti adottati a livello europeo si menzionano:

- **Direttiva 2000/43/CE**. Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità fra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

- **Direttiva 2006/54/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).
- **Strategia per la parità di genere 2020-2025 -Comunicazione 5 marzo 2020** della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni -*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*. Bruxelles 05.03.2020.
- **EU Gender Action Plan – Comunicazione congiunta 25 novembre 2020** al Parlamento Europeo e al Consiglio -*Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere III – un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE*,- Bruxelles 25.11.2020
- **G.U. Europea 7 dicembre 2022 - Direttiva (UE) 2022/2381** riguardante il miglioramento della parità di genere fra gli amministratori delle società quotate

C) Il contesto nazionale

Lo Stato italiano a partire dai principi fondamentali espressi nella Costituzione Italiana ha emanato diverse norme in materia di pari opportunità.

In questo paragrafo si riportano le principali disposizioni in merito alla parità di trattamento e di retribuzione, lavoro notturno, part –time, maternità e responsabilità familiari, azioni positive

La Costituzione Italiana (deliberazione Assemblea Costituente 22 dicembre 1947 in Gazzetta Ufficiale n.298 del 27 dicembre 1947, entrata in vigore il 1° gennaio 1948)
Articoli 2-3-37-51-117

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3

*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
 È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

PARTE PRIMA

DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI

TITOLO III RAPPORTI ECONOMICI

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

TITOLO IV

RAPPORTI POLITICI

Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

PARTE SECONDA
ORDINAMENTO DELLA REPUBBLICA
TITOLO V
LE REGIONI, LE PROVINCE, I COMUNI
Art. 117

La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

- a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;*
- b) immigrazione;*
- c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;*
- d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;*
- e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; perequazione delle risorse finanziarie;*
- f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; referendum statali; elezione del Parlamento europeo;*
- g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;*
- h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;*
- i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;*
- l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;*
- m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;*
- n) norme generali sull'istruzione;*
- o) previdenza sociale;*
- p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;*
- q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;*
- r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;*
- s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.*

Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale. Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato.

Le disposizioni nazionali

- **Legge 9 dicembre 1977, n.903**- *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;*
- **Legge 10 aprile 1991, n.125** – *Azioni Positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro.*
- **Legge 25 febbraio 1992, n.215** – *Azioni Positive per l'imprenditoria femminile.*
- **Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n.252** – *Disposizioni in materia di lavoro notturno.*
- **Legge 8 marzo 2000, n.53** – *Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;*
- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151** – *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;*
- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165** – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche;*
- **Legge 24 febbraio 2006, n.104** – *Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti;*
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198** – *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;*
- **Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007**, recante: “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”;
- **Decreto Legislativo 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 di impiego;*
- **Legge 4 novembre 2010 n.183** recante “*Semplificazioni e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*”;
- **Direttiva 7 marzo 2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione** riguardante “*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*”.
- **Legge 20 luglio 2011, n.120** – *Modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;*

- **Legge 28 giugno 2012, n.92** – *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita;*
- **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 (...) nella composizione delle commissioni di concorso nelle P.A.;*
- **Direttiva 2/2019** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”
- **Legge 19 luglio 2019, n.69** (c.d. Codice Rosso) “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere*”
- **Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento Pari Opportunità -Decreto 27 gennaio 2022** in GU Serie Generale n.75 del 30-03-2022 “*Istituzione della Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere*”
- **Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento Pari Opportunità -Decreto 22 febbraio 2022** in GU Serie Generale n.75 del 30.03.2022 “*Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere*”
- **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità 29 aprile 2022:** in G.U. n. 152 del 1° luglio 2022 “*Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*”
- **Decreto interministeriale 20 ottobre 2022** riguardante l’esonero contributivo per le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere e ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ai sensi dell’art.46-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006 (introdotto dalla legge n. 162/2021) che ha istituito a decorrere dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità
- **Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le Pari Opportunità, 6 ottobre 2022** “*Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.*”
- **Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia Decreto 20 giugno 2023** in G.U. 26 luglio 2023, n. 173 “*Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati.*”

Indice

Il Piano Triennale delle Azioni Positive Gennaio 2025 - Dicembre 2027	pag.2
I dipendenti del Comune di Castenedolo: alcuni dati	pag.7
Obiettivi e finalità:	pag.11
Azione 1	pag.11
Azione 2	pag.11
Azione 3	pag.12
Azione 4	pag.12
Azione 5	pag.12
Azione 6	pag.13
Azione 7	pag.13
Azione 8	pag.14
Monitoraggio del Piano	pag.14
Durata del Piano	pag.14
Riferimenti normativi	pag.15