



**PROVINCIA DI COMO**

**PIANO AZIONI POSITIVE 2025 - 2027**

| CONSIGLIERA DI PARITA' | NOME - COGNOME    | PARERE                                       | FIRMA |
|------------------------|-------------------|--|-------|
|                        | FEDERICA PERABONI | X Positivo <input type="checkbox"/> Negativo |       |

DATA: 27.01.2025



PROVINCIA DI COMO

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI**



# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**Anno 2025-2027**

Approvato dal Comitato Unico di Garanzia il 27/01/2025

### **Art. 3. Costituzione Italiana:**

***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.***

#### **Premessa**

Il Piano di Azioni Positive predisposto si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Como per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla Legge n. 56/2014 e s.m.i. all'art. 1, comma 85, lett. f e dal D. Lgs. n. 198/2006, art. 48.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale valido per il periodo 2025-2027, progettato sulla base delle esigenze rilevate, tenuto conto del numero dei dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo per favorire il benessere lavorativo.

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

#### **CONTESTO NORMATIVO**

Di seguito viene riportato il quadro normativo di riferimento del Piano delle Azioni Positive:

- Decreto Legislativo n. 198/2006, art. 48 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché
- Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 3, 37, 51 prima parte, 117 seconda parte);
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "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 n. 903 del 1977 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia lavoro;
- Legge n. 125 del 1991 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro;
- Trattato di Maastricht (1993);
- Trattato di Amsterdam (1997);
- Carte dei Diritti fondamentali nell'Unione Europea (Nizza 2000) – artt. 21 – 23;
- Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "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";
- Decreto Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico de/le 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;

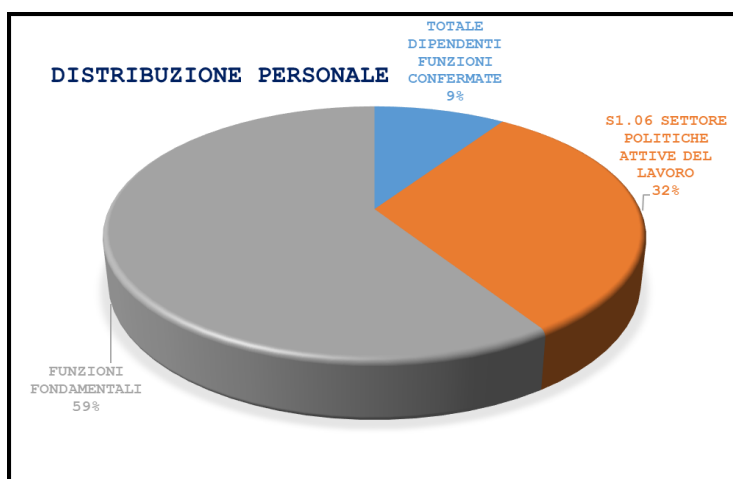
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni e integrazioni;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 - 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;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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 fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "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 contra il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011, recante "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";
- Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "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;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "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, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- 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";

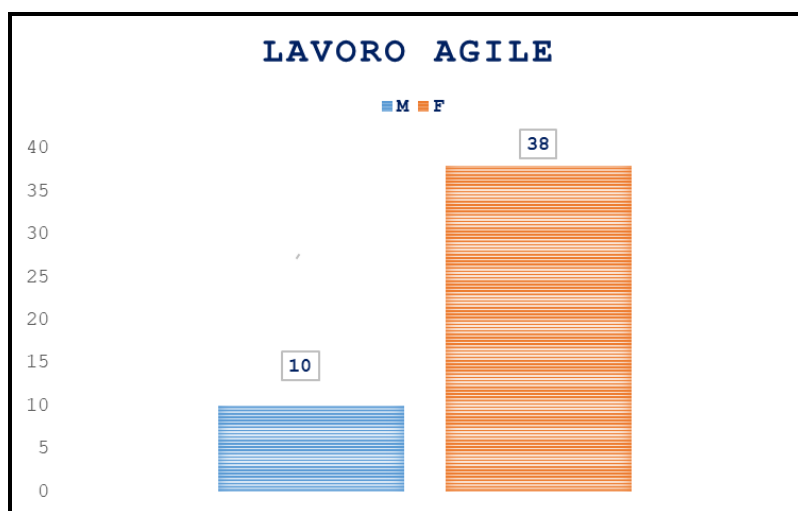
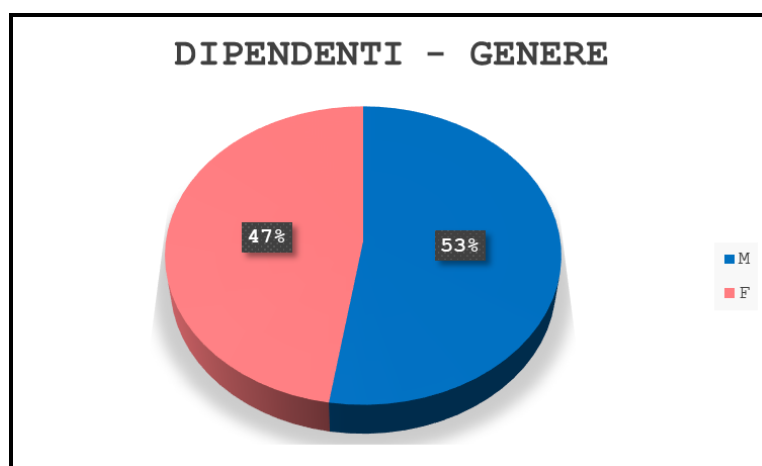
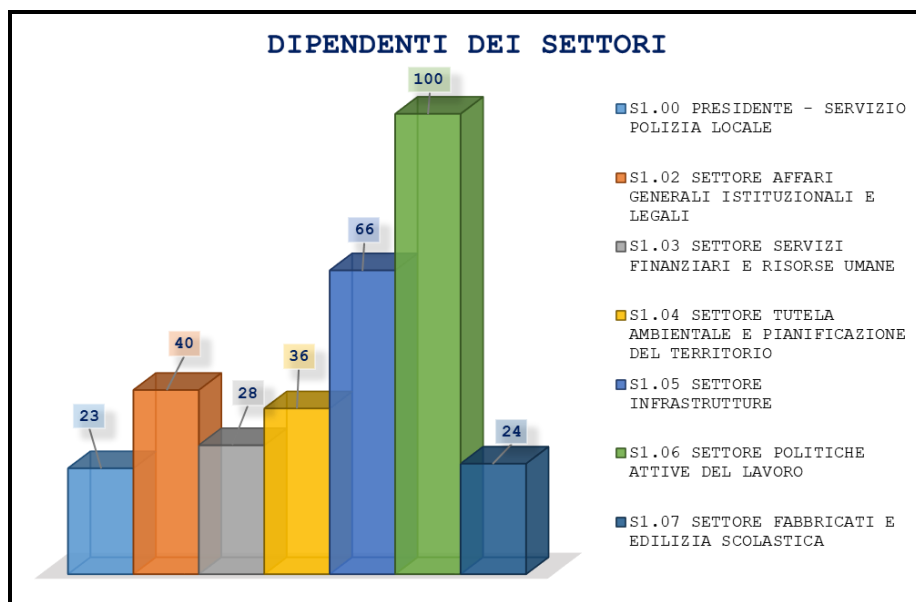
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia»;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021 - 2023, approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità nella seduta del 17 novembre 2021;
- Linee Guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni della legge 29 giugno 2022, n. 79, redatte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità;
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le forme, che espressamente coinvolge i Comitati Unici di Garanzia della PA in stretta correlazione con la Consigliera di Fiducia, l’OIV, il RSSPP ed eventuali ulteriori organismi o tavoli di lavoro, nell’attuazione delle c.d. azioni di “cultura di rispetto”;
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 “Lavori Agile” che evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori c.d. “fragili” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile “anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”;
- Agenda dell’ONU 2030 che all’Obiettivo 5 indica la finalità di Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

## ANALISI DEL CONTESTO

Il Piano triennale delle Azioni Positive della Provincia di Como non può prescindere dall’analisi del contesto al 31 dicembre 2024, che di seguito viene rappresentato e che verrà meglio descritto con la relazione sulla situazione del personale riferita all’anno 2024, che verrà redatto nel mese di marzo 2024 dal Comitato Unico di Garanzia.

TOTALE DIPENDENTI N. 318





## **PIANO OPERATIVO DEGLI OBIETTIVI E DELLE AZIONI PER OGNI AMBITO DI INTERVENTO.**

La finalità che si intende raggiungere attraverso la realizzazione del presente piano è quella di promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere, il sostegno alle pari opportunità e favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

### -Obiettivi Generali

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico della/del lavoratrice/tore, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Nello specifico vengono individuati quattro ambiti di intervento:

- A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA
- B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE
- C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI
- D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

#### ➤ A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA:

##### *Obiettivo:*

Raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quali obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere

##### *Azioni:*

1. Informazione ai dipendenti in merito alle eventuali evoluzioni normative e organizzative dell'assetto istituzionale dell'Ente e raccolta delle loro osservazioni;

2. Realizzazione di una rete informativa interna al fine di consentire la diffusione e la pubblicizzazione delle azioni e degli eventi dedicati al raggiungimento degli obiettivi del Comitato Unico di Garanzia;

3. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;

➤ B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE:

*Obiettivi:*

- La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla qualificazione e valorizzazione delle professionalità presenti nell'ente, senza discriminazioni. La formazione delle dipendenti e dei dipendenti continua ad assumere sempre più un'importanza rilevante: obiettivo è quello di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica amministrazione e, nello stesso tempo, di ampliare le proprie capacità.

- Il benessere organizzativo risiede nella qualità delle relazioni esistenti tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza d'impegno. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza. Un ambiente di lavoro in grado di garantire salute e benessere è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

*Azioni:*

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi: predisposizione annuale di un questionario al fine di monitorare la percezione che ciascun dipendente ha sulle condizioni di lavoro, al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione (legata al genere, disabilità, età, razza e origine etnica, religione e opinione, orientamento sessuale) e di violenza morale o psichica per le lavoratrici ed i lavoratori.

Il questionario/sondaggio rivolto ai dipendenti intende includere la tematica del lavoro agile, oltre alle dinamiche lavorative di stress, disagi, e altre criticità rilevate sul luogo di lavoro. Nella compilazione ed analisi dei questionari il CUG garantisce l'anonimato delle risposte, contemperando la facilità e velocità di compilazione.

I risultati dell'indagine vengono raccolti, analizzati e presentati alla Segretaria Generale e a tutte le dipendenti e i dipendenti dell'Ente. Nell'indagine vengono coinvolti anche i Dirigenti dei diversi settori, per i quali vengono organizzati dei colloqui individuali.

La presentazione finale viene fatta attraverso canali che meglio possono raggiungere tutti (es. video accessibile a tutti).

2. Aderire a proposte di Enti esterni o organizzare in house eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;

3. Formazione dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;

4. Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;



5. Effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
6. Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
7. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
8. Valutare dal punto di vista della compatibilità finanziaria e verificare nell'ambito della contrattazione decentrata, la possibilità di attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti;
9. Favorire l'ascolto presso la Consigliera di parità per ogni forma di disagio per segnalare situazioni lavorative e/o personali difficili.

➤ C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI:

*Obiettivi:*

- 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 e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro da remoto;
- Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani) 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.

*Azioni:*

1. Promuovere azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro: confermare l'attuale articolazione oraria che garantisce fasce di flessibilità di entrata e uscita dell'orario di servizio, al fine di conciliare i tempi dell'attività lavorativa con la vita familiare e dare continuità e certezza sia alla struttura organizzativa che alla vita privata dei dipendenti;
2. Promozione dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei dipendenti uomini;
3. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n. 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità, anche, se necessario, con iniziative di sostegno e affiancamento;
4. Promozione di convenzioni.

➤ D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI:

*Obiettivo:*

Attuare procedure di reclutamento senza discriminazione di genere; promuovere il benessere organizzativo e attuare azioni di sostegno in situazioni di difficoltà o disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona.

*Azioni:*

1. Garantire le pari opportunità fra le/i concorrenti partecipanti ai processi assunzionali e di progressione di carriera che l'Ente attiverà;
2. Organizzare un evento formativo di tutti i dipendenti, aperto alla partecipazione anche dei dipendenti dei Comuni e delle Unioni dei Comuni del territorio, sui contenuti del Codice Etico e sul ruolo e funzioni della Consigliera di Parità;
3. Formazione e sensibilizzazione del personale in merito ai temi della discriminazione e dei valori del benessere psicofisico della persona all'interno del contesto lavorativo, con particolare attenzione alla promozione della cultura della medicina di genere;
4. Supporto per la gestione associata delle attività di competenza del Comitato Unico di Garanzia a tutti i Comuni aderenti al protocollo d'intesa approvato con Deliberazione del Presidente n. 136 del 19.11.2024.

## **CONCLUSIONI**

Per realizzare il Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti.

Pertanto, il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento, al fine di esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate e misurare l'impatto di genere delle azioni positive.