

COMUNE DI SENNA LODIGIANA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

ALLEGATO \_\_2.2.5\_\_

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO , PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

## IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In Italia il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, così come novellato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, numero 183, indica, tra le sue finalità, all'articolo 1, comma c), quella di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica." Il successivo articolo 7, al comma 1, ribadisce inoltre che: "1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Per il raggiungimento delle finalità individuate dalla normativa il decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 individua inoltre specifici strumenti e propone linee guida cui attenersi nella gestione delle risorse umane, nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro. In particolare l'articolo 57 prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, come organismo paritetico formato da dipendenti scelti dall'amministrazione e da dipendenti scelti dalle organizzazioni sindacali con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, numero 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ha quindi raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia. In particolare, il Codice, all'articolo 42, comma 2, individua i seguenti obiettivi specifici delle azioni positive:

"d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile."

Tali misure possono essere promosse sia dai datori di lavoro pubblici che privati e debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione, prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165", cioè il divieto di assunzione, ivi comprese le categorie protette.

La strategia delle azioni positive è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione con il Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo numero 81/2008 che, recependo le raccomandazioni della Commissione Europea in materia, raccomanda in particolare, all'articolo 28 comma 1, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, "nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Tra i fattori determinanti lo stress lavoro correlato vi sono condizioni oggettive legate al contenuto del lavoro e al contesto lavorativo e condizioni soggettive, legate al clima di gruppo e alla percezione individuale dei vari fattori: pertanto, nella valutazione del rischio, si sono date indicazioni affinché venga prioritariamente eseguita la valutazione oggettiva su alcuni indicatori considerati sentinella" che necessitano, quindi, di un monitoraggio continuo e si proceda solo successivamente, qualora si evidenzino un rischio medio-alto, con analisi di approfondimento.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come integrato e rivisto dall'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, numero 105, fa quindi rientrare a pieno titolo, nell'ambito della valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il principio di pari opportunità, inserendo il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (articolo 8, comma 1, lettera h)) e la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità (articolo 14, comma 3, lettera f)) tra le finalità per la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. In particolare sostituisce il secondo comma dell'articolo 5 del decreto legislativo numero 165/2001 annoverando tra i poteri dirigenziali "le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità" (articolo 34).

Il decreto legislativo numero 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle pubbliche amministrazioni vincolando maggiormente l'ordinamento del lavoro pubblico ai processi di pianificazione e valutazione anche per il principio di pari opportunità e non discriminazione e ribadendo, in tal senso, la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati. Si tratta di un ulteriore tentativo di raggiungere gli obiettivi prefissati ridefinendo gli strumenti a disposizione, considerato che, nonostante il quadro normativo così articolato, nella pubblica amministrazione permangono tuttora ostacoli e reticenze alle pari opportunità.

Inoltre, nel 2013, in attuazione all'articolo 54 del citato decreto legislativo numero 165/2001 viene adottato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 numero 62 il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" che all'articolo 13, comma 5, prevede che: "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali."

Da ultimo, nel 2015, con la legge 7 agosto numero 124 (cosiddetta legge Madia), articolo 14, e con il successivo decreto legislativo 14 settembre 2015, numero 151, sono stati modificati alcuni articoli del decreto legislativo numero 81/2008 e del decreto legislativo numero 198/2006 prevedendo che le pubbliche amministrazioni sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

## 1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Senna Lodigiana adotta il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027 in conformità a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000, dall'art. 57 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, dal D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 cd. Codice Pari Opportunità) nonché dalla direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (artt. 7 - 57 del D.Lgs. n.165/2001 sulle misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

La legge n. 125/1991 e i decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'art. 47, comma 1, della legge 17/05/1999, n. 144 all'art. 7, comma 5, precisa che le amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro all'art. 1, comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

Il tema dello smart working divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020, si trasformerà nella principale azione di sostegno soprattutto alle persone in condizioni di fragilità.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

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

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

2. SITUAZIONE ATTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

| Classi età<br>Inquadramento                | Area | Nuovo profilo | UOMINI |            |            |            |         | DONNE |            |            |            |                |
|--------------------------------------------|------|---------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|----------------|
|                                            |      |               | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60        |
| ex CAT. B                                  | OE   | Collaboratore |        |            |            | 1          |         |       |            |            |            |                |
| ex CAT. B3                                 | OE   | Collaboratore |        |            |            |            |         |       |            |            | 1          |                |
| ex CAT. C                                  | I    | Istruttore    |        |            |            |            |         |       |            |            | 2          |                |
| ex CAT. D                                  | F    | Funzionario   |        |            | 1          |            |         | 1     |            |            | 1          |                |
| ex CAT. D3                                 | F    | Funzionario   |        |            |            |            |         |       |            |            |            |                |
| ex CAT. D<br>(EX C.557 ART. 1 L. 311/2004) | F    | Funzionario   |        |            |            | 1          |         |       |            |            |            |                |
| <b>Totale personale</b>                    |      |               |        |            | 1          | 2          |         | 1     |            |            | 4          | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>         |      |               |        |            | 12,50      | 25,00      |         | 12,50 |            |            | 50,00      | 100,00         |

**TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

| <div> <div>Classi età</div> <div>Tipo Presenza</div> </div> | UOMINI |            |            |            |         |       |   | DONNE |            |            |            |         |      |     |
|-------------------------------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|---|-------|------------|------------|------------|---------|------|-----|
|                                                             | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot   | % | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot  | %   |
| Tempo Pieno                                                 |        |            | 1          | 1          |         | 2     |   |       | 1          |            | 3          |         | 4    |     |
| Part Time >50%                                              |        |            |            |            |         |       |   |       |            |            | 1          |         | 1    |     |
| Part Time <50%                                              |        |            |            | 1          |         | 1     |   |       |            |            |            |         |      |     |
| <b>Totale</b>                                               |        |            | 1          | 1          |         | 3     |   |       | 1          |            | 4          |         | 5    | 100 |
| <b>Totale %</b>                                             |        |            | 12,50      | 25,00      |         | 37,50 |   |       | 12,50      |            | 50,00      |         | 62,5 | 100 |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>DONNE</b>  | 5 |
| <b>UOMINI</b> | 3 |
| <b>Totale</b> | 8 |

Dalla situazione attuale del personale, si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs, 11.04.2006, n. 198.

Il Comune di Senna Lodigiana è da sempre interessato a garantire le pari opportunità.

Dallo schema di seguito riportato, inoltre, si può notare in generale in tutti i settori un equilibrio di personale di sesso femminile e maschile:

| Area | Profili Professionali                  | Uomini | Donne |
|------|----------------------------------------|--------|-------|
| F    | Funzionario Polizia Locale             | 1      |       |
| F    | Funzionario amministrativo             |        | 1     |
| F    | Funzionario amministrativo - contabile |        | 1     |
| F    | Funzionario tecnico                    | 1      |       |
| I    | Istruttore tecnico                     |        | 1     |
| I    | Istruttore amministrativo - contabile  |        | 1     |
| OE   | Collaboratore tecnico - manutentivo    | 1      |       |
| OE   | Collaboratore amministrativo           |        | 1     |

Al fine di facilitare la conciliazione fra la vita familiare e la vita lavorativa del personale, il Comune di Senna Lodigiana garantisce il lavoro part-time, di fatto ad una dipendente donna.

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

|                                                            | UOMINI             |              | DONNE              |              | TOTALE             |                |
|------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|----------------|
| Tipo Posizione di responsabilità<br>Elevata Qualificazione | Valori<br>assoluti | %            | Valori<br>assoluti | %            | Valori<br>assoluti | %              |
| Responsabile Servizio P.O. 1 - EQ                          |                    |              | 1                  | 33,33        | 1                  | 33,33          |
| Responsabile Servizio P.O. 2 - EQ                          |                    |              | 1                  | 33,33        | 1                  | 33,33          |
| Responsabile Servizio P.O. 3 - EQ                          | 1                  | 33,34        |                    |              | 1                  | 33,34          |
| .....                                                      |                    |              |                    |              |                    |                |
| <b>Totale personale</b>                                    | <b>1</b>           | <b>33,34</b> | <b>2</b>           | <b>66,66</b> | <b>3</b>           | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>                         |                    | <b>12,50</b> |                    | <b>25,00</b> |                    | <b>37,50</b>   |

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

|                                     | UOMINI |                  |               |                  |               |             |       | DONNE |                  |                  |                  |               |             |       |
|-------------------------------------|--------|------------------|---------------|------------------|---------------|-------------|-------|-------|------------------|------------------|------------------|---------------|-------------|-------|
| <b>Classi età</b>                   | <30    | da<br>31 a<br>40 | da 41<br>a 50 | da<br>51 a<br>60 | ><br>di<br>60 | Tot         | %     | <30   | da<br>31 a<br>40 | da<br>41 a<br>50 | da<br>51 a<br>60 | ><br>di<br>60 | Tot         | %     |
| Permanenza nel<br>profilo e livello |        |                  |               |                  |               |             |       |       |                  |                  |                  |               |             |       |
| Inferiore a 3<br>anni               |        |                  | 1             | 1                |               | 2           | 25,00 |       |                  |                  |                  |               |             |       |
| Tra 3 e 5 anni                      |        |                  |               |                  |               |             |       | 1     |                  |                  |                  |               | 1           | 12,50 |
| Tra 5 e 10 anni                     |        |                  |               |                  |               |             |       |       |                  |                  |                  |               |             |       |
| Superiore a 10<br>anni              |        |                  |               | 1                |               | 1           | 12,50 |       |                  |                  | 4                |               | 4           | 50,00 |
| <b>Totale</b>                       |        |                  | 1             | 2                |               | 3           | 37,50 | 1     |                  |                  | 4                |               | 5           | 62,50 |
| <b>Totale %</b>                     |        |                  | 12,50         | 25,00            |               | <b>37,5</b> |       | 12,50 |                  |                  | 50,00            |               | <b>62,5</b> | 100   |

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - ANNO 2024**

| Inquadramento                          | Area | Nuovo profilo | UOMINI                   | DONNE                    | Divario economico per livello |       |
|----------------------------------------|------|---------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------|
|                                        |      |               | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti               | %     |
| ex CAT. B                              | OE   | Collaboratore | 1.776,44                 | 1.914,02                 | 137,58                        | 7,18  |
| ex CAT C                               | OE   | Collaboratore |                          | 1.920,18                 |                               |       |
| ex CAT C part-time                     | I    | Istruttore    |                          | 885,86                   |                               |       |
| ex CAT D                               | F    | Funzionario   | 2.000,24                 | 2.364,13                 | 363,89                        | 15,39 |
| ex CAT D (EX C.557 ART. 1 L. 311/2004) | F    | Funzionario   | 501,04                   |                          |                               |       |
| <b>Totale</b>                          |      |               | 4.277,72                 | 7.084,19                 | 2.806,47                      | 39,62 |
| <b>% sul personale</b>                 |      |               |                          |                          |                               |       |

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

|                             | UOMINI          |   | DONNE           |   | TOTALE          |         |
|-----------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---------|
| Titolo di studio            | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | %       |
| Laurea                      |                 |   |                 |   |                 |         |
| Laurea magistrale           |                 |   |                 |   |                 |         |
| Master di I livello         |                 |   |                 |   |                 |         |
| Master di II livello        |                 |   |                 |   |                 |         |
| Dottorato di ricerca        |                 |   |                 |   |                 |         |
| Totale personale            |                 |   |                 |   |                 | 100,00% |
| % sul personale complessivo |                 |   |                 |   |                 |         |

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

|                                | UOMINI          |       | DONNE           |       | TOTALE          |         |
|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|---------|
| Titolo di studio               | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %       |
| Inferiore al Diploma superiore |                 |       |                 |       |                 |         |
| Diploma di scuola superiore    | 2               | 25,00 | 2               | 25,00 | 4               | 50,00   |
| Laurea                         | 1               | 12,50 | 3               | 37,50 | 4               | 50,00   |
| Laurea magistrale              |                 |       |                 |       |                 |         |
| Master di I livello            |                 |       |                 |       |                 |         |
| Master di II livello           |                 |       |                 |       |                 |         |
| Dottorato di ricerca           |                 |       |                 |       |                 |         |
| Totale personale               |                 |       |                 |       |                 |         |
| % sul personale complessivo    | 3               | 37,50 | 5               | 62,50 | 8               | 100,00% |

### 3. COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G)

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 (collegato al lavoro) questo Comune ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il CUG è costituito come segue:

- a. Presidente: **designato dall'Ente;**
- b. N° 1 componente effettivo e n° 1 componente supplente, su espressa designazione delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione;
- c. N° 1 componente effettivi e n° 1 componente supplente, nominati in via surrogatoria;

I soggetti nominati sono in possesso di tutti i requisiti previsti dal punto 3.1.3. delle "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" ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e risultano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale (responsabili di P.O. e non) assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi ed entrambi i sessi;

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

#### ✓ Modalità di nomina del CUG

Richiamata la deliberazione G.C. n. 31 del 12.06.2012 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia, quale modificata con deliberazione G.C. n. 92 del 10.12.2018, G.C. n. 6 del 31.01.2022 e G.C. n. 09 del 23.01.2023 con la quale si è provveduto a nominare in seno al CUG, in sostituzione dei componenti di parte pubblica cessati, il Comitato Unico di Garanzia così costituito:

- Presidente: Corvi Martina - Responsabile Servizio Personale;  
N° 1 componente effettivo e n° 1 componente supplente, su espressa designazione delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione:  
Effettivo: Cristaudo Giuseppe Fausto - Supplente: Scaramuccia Maria Antonietta;  
N° 1 componente effettivo e n° 1 componente supplente, nominati in via surrogatoria:  
Effettivo: Cagnazzi Isabella - Supplente: Rana Daniela;

I soggetti nominati sono in possesso di tutti i requisiti previsti dal punto 3.1.3 delle "linee guida" e risultano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'Amministrazione Comunale (responsabili di P.O. e non) assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi ed entrambi i sessi.

Con deliberazione G.C. n. 94 del 28.12.2012 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

#### ✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001

Non è previsto un budget annuale

#### ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Adesione annuale all'Associazione dei Comuni del Lodigiano e alla Lega dei Comuni di Pavia che provvedono all'organizzazione dei diversi corsi di formazione su tutti gli argomenti oggetto dell'attività comunale.

#### ✓ Riconoscibilità/visibilità

La sede del CUG è presso il Municipio del Comune di Senna Lodigiana in Via Dante n. 1

Contatti:

tel. 0377.802900 int. 2

e-mail: protocollo@comune.sennalodigiana.lo.it

✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Senna Lodigiana, [www.comune.sennalodigiana.lo.it](http://www.comune.sennalodigiana.lo.it)

✓ Frequenza e temi della consultazione

Come previsto dalle 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" nonché della recente direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

✓ Collaborazioni esterne/interne

Nucleo di valutazione - Adesione al progetto relativo al servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione predisposto da Lega dei Comuni di Pavia.

Rappresentante sindacale unitario (RSU)

Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione in materia di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro.

#### **4. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano prende spunto dall'esito dell'attuazione del Piano precedente e dall'attuale situazione organizzativa dell'Ente.

Ne conseguono le successive considerazioni:

- coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza di genere, parità e pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- promozione della presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle pari opportunità, come si evince dal prospetto sopra riportato;
- si tiene conto delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano si inserisce pertanto in un contesto "maturo" in relazione alle tematiche da affrontare e individua, per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, i seguenti obiettivi da realizzare nel triennio 2025-2027, a supporto dei quali vengono previste le azioni positive successivamente descritte, tenuto conto che i destinatari sono sempre tutti i lavoratori e le lavoratrici:

### **1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, come previsto dal Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Attori coinvolti: Tutti i dipendenti

Misurazione:

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time, migliorando quanto già fino ad oggi effettuato.

Azione positiva 2: Monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei Responsabili di Area.

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: cap. 1040/0

Corsi di formazione anche organizzati dalle Associazioni alle quali aderisce l'Ente attraverso un programma di formazione scadenzato.

Nota Metodologica

Percentuale femminile di fruizione della formazione

### **2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO, FLESSIBILITA', PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro anche favorendo l'accoglimento delle richieste di part-time. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Attori coinvolti: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate

Misurazione:

Azione positiva 1: Disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Predisposizione, tramite il CUG, di linee guida per individuare criteri oggettivi di priorità per garantire il soddisfacimento delle necessità dei dipendenti al fine di risolvere particolari problematiche relative alle modifiche di orario di servizio per esigenze familiari.

Azione positiva 2: Disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano dopo assenze prolungate, anche per poter permettere rientri anticipati.

Beneficiari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate

Spesa:

Nota Metodologica

Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici.

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Attori coinvolti: tutti i dipendenti.

Misurazione:

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

Beneficiari: tutti i dipendenti.

Spesa: cap. 2172/03

Nota Metodologica

Rispetto delle pari opportunità nello sviluppo della carriera e della professionalità.

#### **4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, attraverso l'informazione a tutti i dipendenti su costituzione e funzioni del CUG.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Attori coinvolti: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

Misurazione:

Azione positiva 1: Favorire la sensibilizzazione e l'informazione rivolta al personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, rispetto a concetti di discriminazione in base al genere o ad altre categorie, molestie, mobbing, nonché delle Azioni Positive previste. Collaborare attivamente con il CUG

Azione positiva 2: Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Beneficiari: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

Spesa:

Nota Metodologica

Pubblicazione nel sito internet del Comune del Piano delle Azioni Positive e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi delle tematiche riguardanti le pari opportunità da parte dei Responsabili di Servizio.

#### **5. Descrizione Intervento: LAVORO AGILE (SMART WORKING)**

Obiettivo: Utilizzare il lavoro agile quale strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il Responsabile del Servizio, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa. Tale modalità di lavoro è orientata alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, lo strumento della flessibilità che la disciplina del settore - ivi inclusa quella negoziale - già consente, per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Finalità strategiche: utilizzare il lavoro agile quale forma di tutela per i lavoratori "fragili".

Attori coinvolti: Tutti i dipendenti- Responsabili di Servizio

Misurazione:

Azione positiva 1: Prevedere la concessione dello smart working in tempi celeri e dando la giusta priorità alle categorie di lavoratori che hanno maggiori difficoltà.

Azione positiva 2: Garantire che il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, spettante ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità lavoro agile, non subisca alcuna modifica rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti.

Beneficiari: Tutti i dipendenti.

Spesa:

Nota Metodologica:

Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici

## **5. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING**

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamentali indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

## **6. DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano ha durata triennale (2025- 2027).

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale nella Sezione "Trasparenza - Valutazione e merito" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

