



CITTA' DI TRECATE
PROVINCIA DI NOVARA

PIAO 2025-2027

SEZIONE 2.2.1

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Sommario

PREMESSE

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’.....	
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA’	
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	
RIFERIMENTI NORMATIVI	

PREMESSE

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" e i D.Lgs. 196/2000, 165/2001 e 198/2006 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive che mirino 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 e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 6 ottobre 2022 emanate in forma congiunta dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, offrono indicazioni per la realizzazione di una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

I Piani delle Azioni Positive, di durata triennale, sono documenti obbligatori per tutte le pubbliche Amministrazioni. La mancata adozione è sanzionata con l'impossibilità di assumere nuovo personale (sanzione prevista dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001).

Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione).

Il piano rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", perché intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

SITUAZIONE AL 31.12.2024

Tabella standard per tipologia di contratto, singoli livelli o per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	DONNE					UOMINI				
	<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
Segretario Generale					1					
Elevate Qualificazioni		1		3			1		1	
Funzionari T.I.			2	5			2			1
Funzionari T.D.				1						
Istruttori T.I.	2	1	7	4	8	4	8	3	1	3
Operatori esperti T.I.	1	4	6	2	2		1	3	1	3
Operatori esperti T.D.									1	
Operatori										
Totale personale	3	6	15	15	11	4	12	6	4	7
% sul personale complessivo	3,61%	7,23%	18,07%	18,07%	13,25%	4,82%	14,46%	7,23%	4,82%	8,43%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

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

Classi età Tipo Presenza	DONNE							UOMINI						
	<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	3	6	14	13	10	46	55,42%	4	12	6	4	7	33	39,76%
Part Time >50%				1	1	2	100,00%							
Part Time <=50%			1	1		2	100,00%							
Totale	3	6	15	15	11	50	60,24%	4	12	6	4	7	33	39,76%
Totale %	42,86%	33,33%	71,43%	78,95%	61,11%	60,24%		57,14%	66,66%	28,57%	21,05%	38,89%	39,76%	

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Elevate Qualificazioni	2	33,33%	4	66,67%	6
Totale personale	33	6,06%	50	8,00%	83
% sul personale complessivo		2,41%		4,82%	7,23%

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni	3	2	2	1		8	34,78%	3	5	3	4		15	65,22%
Tra 3 e 5 anni	1	6	1			8	57,14%		2	1	3		6	42,86%
Tra 5 e 10 anni		3		2	2	7	50,00%			5	2		7	50,00%
Superiore a 10 anni		1	3	1	5	10	31,25%			5	9	8	22	68,75%
Totale	4	12	6	4	7	33	39,76%	3	7	14	18	8	50	60,24%
Totale %	57,14 %	63,16%	30,00%	18,18%	46,67%			42,86 %	36,84%	70,00%	81,82%	53,33%		

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età a fine anno di riferimento.

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Elevate Qualificazioni	34.260,00	33.797,33	462,67
Funzionari (ex Cat. D)	26.372,50	25.894,57	477,93
Istruttori (ex Cat. C)	23.077,88	21.411,05	1.666,83
Operatori Esperti (ex Cat. B)	19.389,89	20.838,26	-1.448,37
Totale retribuzioni medie	103100,27	101941,22	1.159,05
Totale personale	30	42	
% sul personale complessivo	41,67%	58,33%	

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**(Segretario Generale fascia B)**

UOMINI			DONNE		TOTALE
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Laurea					
Laurea magistrale			1	100,00%	1
Master di I livello					
Master di II livello					
Dottorato di ricerca					
Totale personale			1	100,00%	1
% sul personale complessivo			83	1,21%	83

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	7	70,00%	3	30,00%	10
Diploma di scuola superiore	19	44,19%	24	55,81%	43
Laurea triennale		0,00%	4	100,00%	4
Laurea magistrale	7	28,00%	18	72,00%	25
Totale personale	33		49		82
% sul personale complessivo	82	40,24%	82	59,76%	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% concorso
Concorso n. 2 istruttori tecnici	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Concorso n. 2 istruttori ammvi	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Totale personale	3	37,50%	5	62,50%	8	100,00%
% sul personale complessivo	33	9,09%	50	10,00%	83	9,64%

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

Classi età	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	%
Personale che fruisce di part time										1 pt 50%	1 pt 33,33% 1 pt 83,33%	1 pt 83,33%	4	100,00 %
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										1	2	1	4	100,00 %
Totale %										25,00 %	50,00%	25,00 %	100,00 %	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			70	100,00%	70
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			41	100,00%	41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	51	89,47%	6	10,53%	57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti					
Totale	51	30,36%	117	69,64%	168
% sul personale complessivo	4	12,12%	8	16,00%	12

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria		17,5	5	4	16,5	43	33,73%	4,5	15,5	22	35	7,5	84,5	66,27%
Aggiornamento professionale		65,5	18,5	9,5	32,5	126	20,16%	9	104	120	201	65	499	79,84%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		83	23,5	13,5	49	169	22,46%	13,5	119,5	142	236	72,5	583,5	77,54%
Totale ore %		40,99%	14,20%	5,41%	40,33%	22,46%		100,00%	59,01%	85,80%	94,59%	59,67%	77,54%	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa:

Piano Azioni Positive 2024-2026 adottato con delibera di G.C. n. 28 del 01/03/2024 "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026".

Obiettivo:

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" e i D.Lgs. 196/2000, 165/2001 e 198/2006 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive che mirino 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 e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Tutto ciò viene effettuato analizzando i dati del personale dell'ente, nel quale si rileva una netta prevalenza del genere femminile, e ponendo in essere misure che diano la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi.

Gli obiettivi triennali 2024-2026 in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta n. 82 del 01/06/2023, che soddisfano i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere", sono i seguenti:

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;
2. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
3. garantire la sicurezza sul lavoro e il benessere ambientale;
4. garantire il benessere organizzativo e favorire la migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
5. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori in particolare nelle posizioni apicali.

Azioni:

Al fine del raggiungimento dei suddetti obiettivi, rimuovere i fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, e consentire concretamente l'accesso ai diritti, si sono poste in essere le seguenti azioni:

- 1) Si è provveduto a mantenere condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, con un'organizzazione degli uffici atta a garantire la salvaguardia della salute del personale e contemporaneamente ad effettuare le prestazioni di servizio all'utenza.
- 2) Si è sostenuta l'attività di formazione obbligatoria per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aderendo ad uno specifico corso di aggiornamento della durata di otto ore organizzato da UPEL Varese per aziende con più di 50 dipendenti, così come dispone l'art. 37 del D.lgs. 81/08 (chi viene eletto nel ruolo di RLS deve ricevere una formazione adeguata ai rischi presenti in azienda).
- 3) Si è effettuata l'attività di formazione dei dipendenti dell'ente, privilegiando la modalità in remoto, sia per quanto riguarda argomenti specifici di ogni settore, sia per quanto disciplinato e programmato nell'ambito del PTPC ; inoltre è stata effettuata attività di formazione nell'uso di programmi e procedure di nuova adozione, e nello specifico nell'uso della procedura Hypersic, di gestione atti amministrativi nonché rilevamento presenze, e nell'inserimento e pubblicazione di documentazione e dati nel nuovo sito istituzionale.
- 4) Per quanto riguarda l'aggiornamento e qualificazione professionale, si evidenzia, come specificato nelle tabelle sopra esposte, che la fruizione in ore è avvenuta per il 77,54% dalle donne e il 22,46% da uomini. La possibilità di accesso alla formazione è stata garantita a tutti in modo equanime, prevedendo altresì una formazione specifica, in alcuni ambiti, come già detto, rivolta a tutto il personale. La differenza di fruizione è dovuta semplicemente alla notevole presenza di donne tra il personale dell'ente, essendo quasi il doppio degli uomini.

Si è provveduto ad avviare alla formazione tramite la piattaforma Syllabus tutti i dipendenti dell'ente, ed in particolare i nuovi assunti, come indicato dalle direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione già citate. Le percentuali di adesione ai vari corsi proposti da Syllabus da parte dei lavoratori rimangono contenute, ma si prevede nel corso del 2025 di motivare adeguatamente i propri collaboratori, riconoscendo l'importanza e l'essenzialità di tale formazione.

- 5) Le progressioni di carriera (orizzontali) attuate nel corso dell'anno hanno permesso l'attribuzione di un differenziale economico a 10 persone, delle quali 8 donne (80,00%) e 2 uomini (20,00%).

Le progressioni verticali, con passaggio di area, con decorrenza dal 1/01/2024 e 1/11/2024, hanno interessato rispettivamente n. 1 dipendente donna del settore amministrativo e n. 1 dipendente uomo del settore urbanistica/ecologia.

- 6) Nel corso del 2024 si sono espletate le seguenti procedure concorsuali:

- concorso per la copertura di n. 2 posti di istruttore tecnico da assegnare al Settore lavori Pubblici, procedura che si è conclusa con l'assunzione di 2 figure professionali, un uomo ed una donna;
- concorso per la copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo contabile da assegnare ai settori Finanze e Lavori Pubblici, procedura che si è conclusa con l'assunzione di 2 figure professionali, con decorrenza dal 2025, un uomo ed una donna; la graduatoria di tale concorso inoltre è stata utilizzata ulteriormente per assunzioni di posti vacanti nel corso del 2025.

I posti vacanti in pianta organica, coperti nell'anno 2024 con ulteriori procedure, sono stati i seguenti:

- assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Funzionario Tecnico per il Settore Lavori Pubblici mediante mobilità da altro ente;

- assunzione a tempo indeterminato nel Settore Cultura/Servizi Sociali/Istruzione di un istruttore amministrativo-contabile, attingendo dalla graduatoria del Comune di Bellinzago Novarese, nonché di un operatore esperto amministrativo, utilmente collocato nella graduatoria del Comune di Marcignago (PV);

- 7) Nel corso dell'anno, per entrambi i generi si è attuato l'utilizzo di specifici istituti contrattuali a sostegno della famiglia e per l'assistenza a disabili e anziani; i permessi orari e giornalieri di cui alla legge n. 104/1992 sono stati usufruiti da n. 6 donne, mentre n. 4 dipendenti uomo e n. 2 dipendenti donna hanno usufruito dei permessi per congedi parentali.

Attori Coinvolti:

Le azioni realizzate hanno visto il coinvolgimento di tutti i settori e dipendenti dell'ente.

Misurazione:

Tabelle sopra elencate - Indicatori di performance

Beneficiari:

L'incidenza in termini di genere è stata indicata nelle tabelle precedenti e nella parte descrittiva delle azioni svolte.

Spesa:

commissioni concorso: cap. 101203031 – euro 623,20

formazione: cap. 101203021 – euro 14.706,07

cap. 101203022 – euro 625,00

progressioni orizzontali: capitoli del personale diversi – euro 8.400,00

progressioni verticali: capitoli del personale diversi – euro 5.124,42

Nota Metodologica – Le iniziative sopra descritte, realizzate nell'anno precedente dall'amministrazione, sono state previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026.

L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa:

Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027, recepito nel PIAO 2025-2027 – Sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione – Sottosezione di programmazione 2.2 Performance – 2.2.1 Obiettivi di pari opportunità.

Obiettivo:

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
3. Garantire la sicurezza sul lavoro e il benessere ambientale;
4. Garantire il benessere organizzativo e favorire la migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
5. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori in particolare nelle posizioni apicali.

Azioni:

Le azioni da porre in essere nell'anno 2025, al fine della tutela della salute e del benessere dei lavoratori, sempre nell'ottica della salvaguardia della pari opportunità, sono le seguenti:

- mantenere e implementare un'organizzazione del lavoro e degli uffici che consenta di garantire la salvaguardia della salute del personale e contemporaneamente di effettuare le prestazioni di servizio all'utenza, prevedendo eventuali piani di turnazione e rotazione dei dipendenti che non incidano sugli aspetti retributivi;
- rispetto delle condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro;
- monitorare e implementare la formazione dei dipendenti comunali svolta durante l'orario di lavoro, con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi;
- confronto sui temi legati alla tutela dell'ambiente di lavoro, eventualmente nelle riunioni periodiche tra Segretario e Responsabili, al fine di evitare il verificarsi di situazioni conflittuali o discriminatorie determinate da pressioni, violenze e molestie sessuali;
- garantire la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, o di sesso meno rappresentato, nelle commissioni di concorso. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso;

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento/selezione del personale, con un impegno a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

- valutare particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, favorendo la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile nell'ente, ci si riserva di porre in atto apposita regolamentazione nel momento in cui entrerà in vigore il nuovo CCNL Funzioni Locali.

Attori Coinvolti:

Le azioni da realizzare vedranno il coinvolgimento di tutti i settori e dipendenti dell'ente.

Misurazione:

Tabelle statistiche - Indicatori di performance

Beneficiari:

Le azioni sono rivolte alla totalità del personale, pertanto la differente incidenza percentuale deriverà semplicemente dalla maggiore presenza femminile nell'ente.

Spesa (previsione):

formazione:	cap. 101203021 – euro 10.000,00
	cap. 101203022 – euro 625,00
spese per posti vacanti in organico:	cap. 101203031 – euro 2.000,00
progressioni:	capitoli del personale diversi – importo da contrattare
accertamenti sanitari:	cap. 101203011 – euro 6.000,00

Nota Metodologica – Le iniziative sopra descritte, da realizzare nel corso del 2025, sono previste nel presente Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027, assorbito dal PIAO.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, che pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, modificati dalla legge n. 183 del 04/11/2010;
- art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246", il quale stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione della pari opportunità nel lavoro, e introduce, quale sanzione nel caso di mancata adozione del suddetto piano triennale, il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, invita le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- 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", ed in particolare l'art. 8 secondo cui "il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l'altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità";
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "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";
- Delibera CIVIT n. 22/2011 recante "Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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";
- Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, ed in particolare del punto 3.2, il quale stabilisce, in ragione del collegamento con il ciclo delle Performance, che il Piano Triennale delle azioni positive debba essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della Performance;
- Direttive 1 del 25/02/2020 e n. 2 del 12/03/2020, nonché la Circolare n. 1 del 04/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione, che hanno previsto specifiche misure al fine della tutela della salute dei lavoratori a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19;
- art. 6 del D.L. n. 80/2021, che ha introdotto per gli enti locali l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento che ha assorbito numerosi strumenti di programmazione, tra cui anche il Piano delle Azioni Positive;
- legge 5/11/2021 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", in relazione alle opportunità di crescita in azienda e alla parità stipendiale a parità di mansioni;
- art. 5 del D.L. 36 del 30/04/2022, convertito con modificazioni dalla legge 29/06/2022 n. 79, "Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere" e relative Linee Guida adottate dal

Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico;

- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/11/2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".