



COMUNE DI CITTIGLIO (PROVINCIA DI VARESE)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

1. Premessa generale
2. Quadro normativo di riferimento
3. Analisi del contesto organizzativo
4. Programma generale
5. Considerazioni sullo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel piano delle azioni positive precedente
6. Linee generali d'intervento
7. Pianificazione azioni positive per il triennio 2025-2027
8. Durata del piano
9. Ulteriori evidenze

1. PREMESSA GENERALE

Le Amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di Azioni Positive previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Il D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", riformando l'articolo 7, comma 5, del D.Lgs. 23 Maggio 2000, n. 196, precisa infatti, all'articolo 48, come sia necessario:

- "Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane", curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; "garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori"; "applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato" (articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - "sulle "finalità ed ambito di applicazione" delle "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche");
- Assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (articolo 7, comma 1, sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.Lgs. n. 165/2001);
- Garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
- Riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo, naturalmente, conto di quanto previsto all'articolo 35, comma 3, lettera e) del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di: "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
- Adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
- "Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza" nell'Ente, "adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione", consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- Finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Dopo tali precisazioni l'articolo 48 prevede che siano predisposti tali piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il piano delle Azioni Positive si inserisce, pertanto, nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Cittiglio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*") della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d’ora in poi GEP) nell’ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. In linea con i contenuti dell’articolo 5 del decreto-legge 36/2022 (“PNRR 2”), in data 6 Ottobre 2022, Dipartimento della Funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del consiglio dei ministri, ha approvato le Linee Guida che riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall’Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento si articola in due parti e un’appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell’equilibrio di genere.

La prima parte individua lo scenario di contesto - con specifico riferimento all’ambito della Pubblica amministrazione - in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell’approccio sistemico finalizzati all’integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell’ottica di favorire l’uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Il GEP 2025-2027 del Comune di Cittiglio integra, pertanto, con altre iniziative e strumenti, in particolare con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive e, quindi, è parso opportuno e funzionale inserire tale documento all’interno del presente Piano.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”.

Il principale contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- Legge 20 Maggio 1970, n. 300, “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 10 Aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 8 Marzo 2000, n. 53, “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”;
- D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

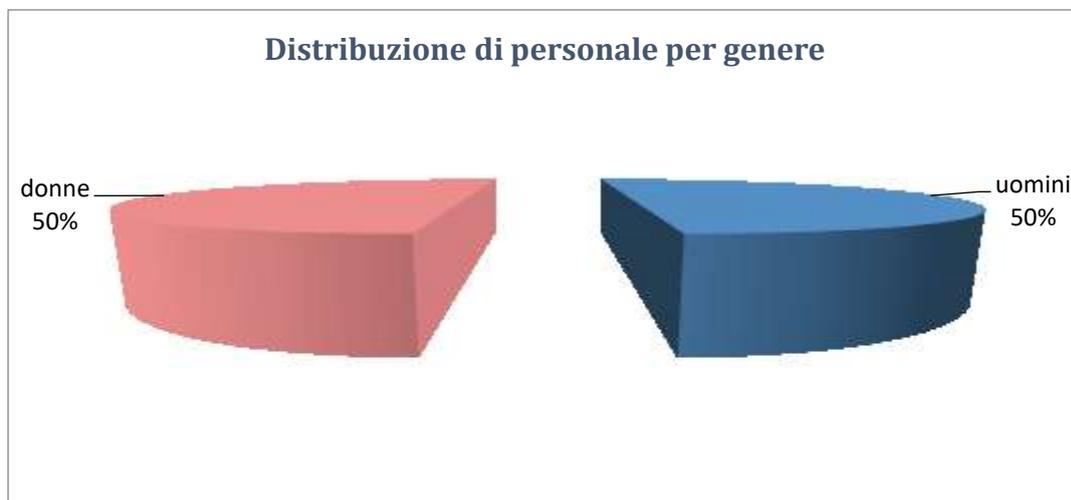
- D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151, *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;
- D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 (articoli 7-54-57), *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e successive modificazioni e integrazioni;
- D.Lgs. 9 Luglio 2003, n. 215, *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*;
- D.Lgs. 9 Luglio 2003, n. 216, *“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;
- D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, ed in particolare l’articolo 48 dello stesso che impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di *“assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. L’articolo 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di *“azioni positive”*, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva del 23 Maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* che precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti *“speciali”* di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l’organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23.05.2007 *“... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”*;
- D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*. Secondo l’articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, la valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a) dello stesso Decreto Legislativo deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- D.Lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150, *“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”*. Il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il *“ciclo di gestione della performance”*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- Legge 4 Novembre 2010, n. 183 (articoli 21-23), *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*. L’articolo 21 della Legge 4 Novembre 2010, n. 183, (cd. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella Pubblica Amministrazione, apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare, la modifica dell’articolo 7, comma 1, ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e*

pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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". La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;

- *Direttiva 4 Marzo 2011 concernente le 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";*
- *D.Lgs. 18 Luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";*
- *Legge 23 Novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. 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;*
- *D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 80, "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, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";*
- *Legge 22 Maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";*
- *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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);*
- *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;*
- *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 (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 Giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;*
- *Direttiva del 24.06.2019, n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 -*
- *Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25";*
- *Direttiva del 26.06.2019, n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";*
- *Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" approvate dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.*

3. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

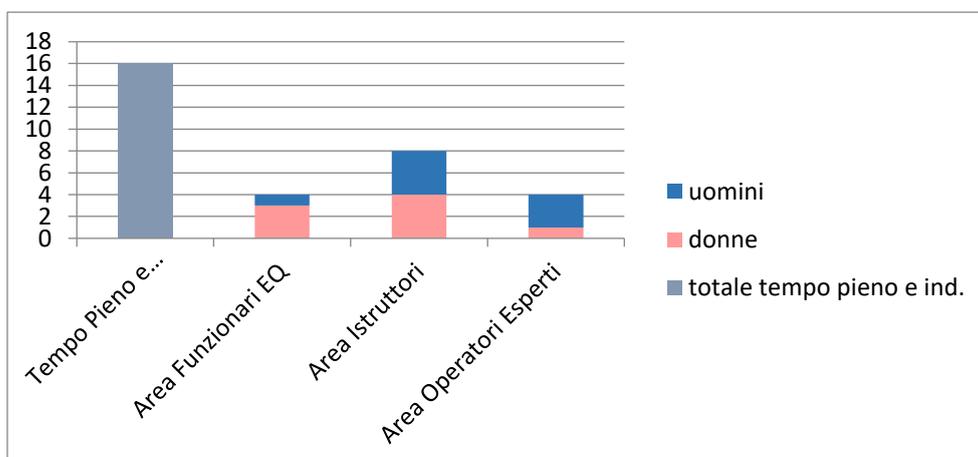
La situazione occupazionale del Comune di Cittiglio al 01.01.2025, come si evidenzia nel grafico che segue, è rappresentata da n. 16 dipendenti a tempo indeterminato di cui 8 donne e 8 uomini.



L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Lavoratori	Uomini		Donne		Totale
	Tempo pieno	Part-time	Tempo pieno	Part-time	
Area dei Funzionari dell'Elevata qualificazione	1	0	3	0	4
Area Istruttori	4	0	4	0	8
Area Operatori Esperti	3	0	1	0	4

Posti a tempo pieno indeterminato coperti grafico

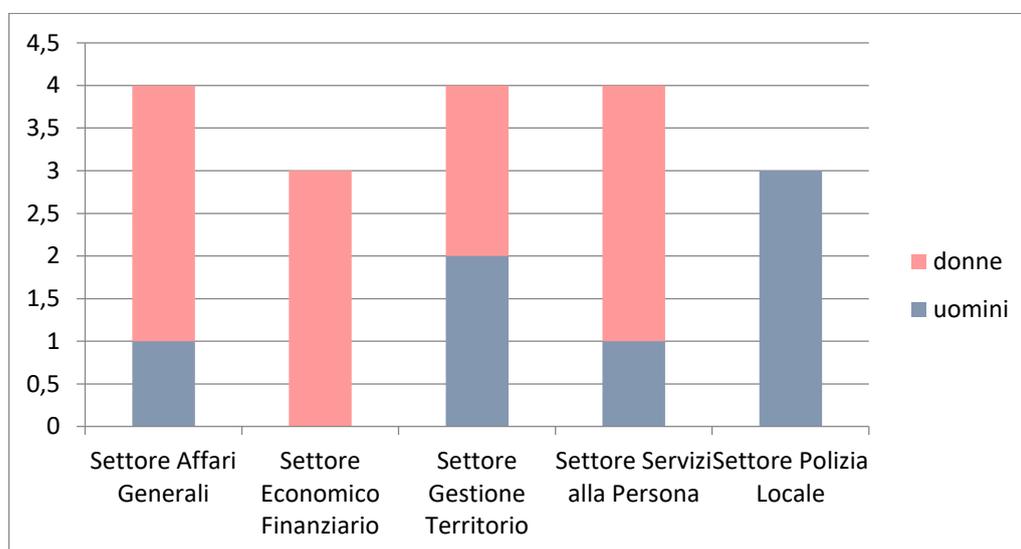


E' assunto con l'istituto dello scavalco d'eccedenza per l'anno 2025 un funzionario EQ a 8 ore settimanali

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Settori con a capo le figure apicali individuate nei Responsabili delle stesse.

I lavoratori sopra indicati sono così distribuiti, per genere, nei diversi settori:

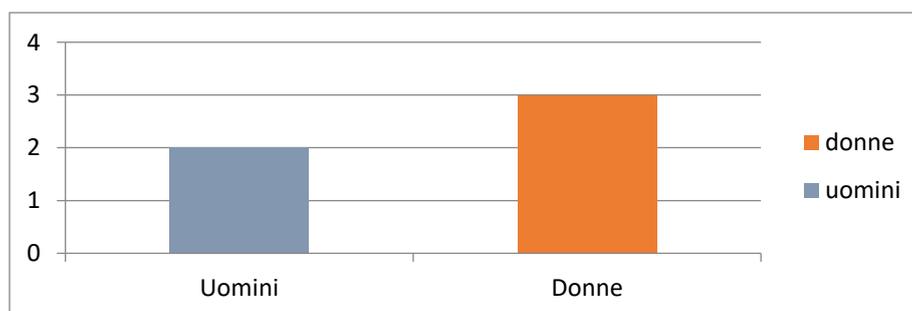
Lavoratori	Settore Affari Generali	Settore Economico Finanziario	Settore Gestione Territorio	Settore Servizi alla Persona	Settore Polizia Locale
Donne	1	3	2	2	0
Uomini	3	0	2	1	3
Totali	4	3	4	3	3



Personale incaricato di una Responsabilità di Settore

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 è così rappresentata:

Dipendenti con funzioni di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267	Donne	Uomini
	3	2



Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:



Alla data del 01-01-2025 la figura del Segretario Comunale è a titolo di reggenza.

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, si evidenzia quanto di seguito indicato.

- Sindaco: donna
- Consiglio Comunale: quattro donne e nove uomini (Sindaco compreso)
- Giunta Comunale: due donne e tre uomini (Sindaco compreso)

4. PROGRAMMA GENERALE

a) Generalità delle azioni positive

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

Il D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 Maggio 2000, n. 196 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" ed alla Legge 10 Aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

La Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità ad oggetto "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari

opportunità nelle PP.AA. e 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".

La Legge 22 Maggio 2017, n. 81 indica, tra l'altro, alcune misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, tra le quali vi sono le differenti forme del cosiddetto "lavoro agile".

La Direttiva 1° Giugno 2017, n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 Agosto 2015, n. 124 in materia di lavoro agile ed emana alcune linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In tale contesto, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

In quest'ottica, si individuano le cosiddette azioni positive, ovvero, come già precisato, 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.

b) Lo scopo dell'Ente

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi a garanzia della Pari Opportunità, il Comune di Cittiglio armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a:

- Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- Promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il presente Piano di Azioni Positive da un lato si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle Pari Opportunità con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della cittadinanza.

3. Carattere delle azioni positive da intraprendere

È necessario tener conto delle caratteristiche specifiche di un Ente quando al suo interno si intende applicare una norma. Ciò vale soprattutto nel caso in esame, dato che iniziative o provvedimenti meramente formali potrebbero comportare effetti inadeguati o, addirittura, indesiderati.

Peraltro, volendo superare situazioni negative o, anche, possibili involuzioni organizzative, non possono essere previsti fra le azioni da programmare iniziative fra loro distaccate e prive di coordinamento o sinergia. Sempre nel caso in esame, infatti, è necessario perseguire soluzioni operative, che tengano conto non solo delle specifiche contraddizioni e diversità ma anche dei connessi effetti prodotti, sia sulla psicologia degli interessati, sia sulla produzione e sulla produttività della Comunità.

Tutto ciò va effettuato:

- Gradualmente, anche se nel vivo dell'attività gestionale;
- Con un processo continuo;
- Controllando tale processo, attraverso i normali monitoraggi, valutando l'andamento del fenomeno da migliorare con successive prese d'atto del problema, utili per effettuare aggiustamenti e modifiche della gestione;
- Prevedendo, quindi, ulteriori, eventuali provvedimenti/iniziative da assumere in "corso d'opera" o da inserire nella programmazione dell'anno successivo, perfezionando una successione mirata di interventi coordinati.

Le possibili soluzioni per definire i caratteri di tali interventi sono due:

- "Aggiuntiva" che prevede la programmazione solo di iniziative a carattere conoscitivo (conferenze, corsi, ecc.) aventi aspetti sostanzialmente – spesso esclusivamente – informativi;
- "Integrativa" che, senza escludere la predetta attività conoscitiva, si basa prevalentemente sull'aspetto operativo, cioè sulla caratterizzazione in termini di concreto superamento dei fattori che ostacolano la pari opportunità in tutti gli obiettivi e, più in generale, in tutte le attività di competenza. Questa seconda soluzione appare più utile, perché direttamente efficace, continua, indicizzabile, controllabile e sottoponibile a tutte le eventuali integrazioni ritenute necessarie.

Sulla base di tale premessa, le azioni positive:

- Sono programmate in conformità alla struttura dell'Ente e, pertanto, secondo le effettive necessità;
- Saranno monitorate in fase attuativa ed opportunamente verificate nella prevista analisi della performance, seguendo il ciclo della stessa;
- Saranno integrate, per quanto necessario e possibile, nel quadro dell'attività gestionale dell'Ente, tenendo conto delle fasi previste per la sua azione e degli scopi del suo operare;
- Saranno precisate nelle loro peculiarità, nel corso del conseguimento generale degli obiettivi del piano.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 prende, pertanto, a fondamento le seguenti direttrici:

- Presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a sostenere la cultura delle differenze di genere e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari;
- Rimuovere gli ostacoli che rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
- Monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvata in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento.

5. CONSIDERAZIONI SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PRECEDENTE

In relazione all'attuazione delle azioni previste nel precedente piano nonché nell'ambito di segnalazioni e/o osservazioni da parte del personale dipendente non sono emerse criticità.

La gestione del personale e le misure organizzative hanno tenuto conto dei principi previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Si allega relazione esecuzione piano azioni positive 2022/2024.

6. LINEE GENERALI D'INTERVENTO

Per legge, con il termine "azioni positive" si intende definire quelle attività *"consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favoriscono l'occupazione femminile e realizzano l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"* (articolo 42, comma 1, del D.Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, che ha riformato l'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 10 Aprile 1991, n. 125).

Il triennio 2022-2024 è stato un periodo di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate e sperimentate di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività.

L'Amministrazione prosegue nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Sono proseguite le azioni di sensibilizzazione e formazione relative a Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza. Sono state attivate le soluzioni tecnologiche e logistiche necessarie.

Per il triennio 2025-2027 si definiscono nuovi obiettivi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- Ispirato al valore della pari dignità delle persone;
- Fondato sulla realizzazione delle pari opportunità;
 - Orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - Attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone;
 - Motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
 - Impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Nella redazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027 vengono individuati gli ambiti programmatici e definiti gli obiettivi per raggiungere i quali si propongono misure e azioni specifiche di sensibilizzazione e di informazione.

Le linee generali di intervento, così come di seguito individuate, saranno monitorate periodicamente al fine di valutare la effettiva applicazione e l'eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottati.

Le Azioni Positive 2025-2027 attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative. L'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

7. PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Viene di seguito trattata la pianificazione delle azioni positive per ciascuno degli obiettivi definiti nella precedente sezione. La realizzazione delle Azioni Positive vede necessariamente coinvolti tutti i Settori ed i Servizi dell'Ente, ognuno di essi per la propria parte di competenza. Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori sono soggetti a valutazione come tutti gli altri obiettivi dell'Ente.

OBIETTIVO 1 - PARITÀ, PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo 1 - Parità, Parità di Genere e Pari Opportunità	
Azione n. 1 - Monitoraggio strumenti conciliazione	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro agile, congedi parentali, ecc.) b) Promuovere azioni di formazione e sensibilizzazione sugli strumenti di conciliazione
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Finanziamento	Le risorse necessarie per l'attuazione della presente azione sono reperibili tra gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2025-2027 approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 28 del 18-12-2024 alla missione 1, programma 2, titolo 1 macroaggregato 103, capitolo 135 denominato "SPESE PER FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE".
Target	a) Un monitoraggio annuale b) Una campagna annuale di formazione e/o sensibilizzazione

Obiettivo 1 - Parità, Parità di Genere e Pari Opportunità	
Azione n. 2 - Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti	
Destinatari	Dipendenti interessati
Azione	Le persone che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere potranno chiedere di farsi chiamare con un nome diverso sul luogo di lavoro, ossia con una identità alias. Il badge, l'indirizzo di posta elettronica, la targhetta sulla porta ad esempio esporranno il nome scelto. L'obiettivo è la tutela delle persone nel contesto lavorativo.
Protagonisti	Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Definizione struttura dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del dipendente che ne faccia richiesta.

Obiettivo 1 - Parità, Parità di Genere e Pari Opportunità	
Azione n. 3 - Prevenzione linguaggio discriminatorio	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire il linguaggio discriminatorio. Agevolare la comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere.
Protagonisti	Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Individuazione di un referente per l'elaborazione delle comunicazioni e informazioni

Obiettivo 1 - Parità, Parità di Genere e Pari Opportunità	
Azione n. 4 - Azioni di sostegno al diritto alla fragilità	
Destinatari	Dipendenti fragili
Azione	Condividere e promuovere di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili, attraverso una narrazione di modalità organizzative già adottate e con esito positivo per esempio nella ottimizzazione degli spazi da condividere con i lavoratori fragili per il superamento di solitudine e isolamento, oppure revisione del layout degli uffici per garantire e favorire la presenza al lavoro.
Protagonisti	Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Valutazione interventi già adottati e nuovo proposte di miglioramento

Obiettivo 1 - Parità, Parità di Genere e Pari Opportunità	
Azione n. 5 - Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	<ul style="list-style-type: none"> a) Attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni; promozione di buone pratiche presenti nell'ente per il tutoraggio dei nuovi assunti e sviluppo di nuove soluzioni e opportunità b) Garantire/supportare il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti attraverso una gratificazione professionale che permetta al dipendente con molti anni di esperienza di trasmettere le competenze, i valori acquisiti ed esperienze
Protagonisti	Segretario Generale, Servizio Risorse Umane e Responsabili Settori
Tempistica	2025/2027
Target	Valutazione interventi già adottati e nuovo proposte di miglioramento

OBIETTIVO N. 2 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo n. 2 – Benessere Organizzativo	
Azione n. 1 – Orario di lavoro	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	a) Consolidare la gestione flessibile dell'orario di lavoro settimanale, con articolazione oraria delle 36 ore settimanali su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, per il personale addetto ai servizi amministrativi e tecnici. L'orario flessibile offre maggiori opportunità di conciliazione "lavoro-vita sociale individuale", con l'obiettivo di contenimento del ricorso al lavoro straordinario, recepita nel CCDI 2023-2025 b) Mantenere orari degli uffici comunali e dei dipendenti comunali (come da delibera GC n. 101 del 29-12-2023 c) Consolidare la politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio, recepita nel CCDI 2023-2025. d) Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative, ecc.) mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo, e orari e modalità flessibili, garantendo così la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	a) Conferma istituti in CCDI (SI/NO) b) Conferma regolamentazione istituti collegati all'orario di lavoro (SI/NO) c) Report annuale illustrativo modalità attuate d) Report annuale illustrativo modalità attuate

Obiettivo n. 2 – Benessere Organizzativo	
Azione n. 2 – Orario di apertura al pubblico	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Mantenere i nuovi orari di apertura al pubblico, adottati con Decreti del Sindacali n. 10 del 30-12-2023 e n. 1 del 22-02-2024, che consentono alle lavoratrici e ai lavoratori di destinare una parte delle proprie attività giornaliere al controllo di gestione, alle attività di back office, nonché alla autoformazione e aggiornamento professionale.
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Mantenimento (SI/NO)

Obiettivo n. 2 – Benessere Organizzativo	
Azione n. 3 – Mobilità interna	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Il Comune, per ragioni di servizio, e/o per inabilità temporanea o definitiva del dipendente, può disporre, con atti formali, procedimenti di cambio profilo professionale e mobilità interna; gli stessi devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la

	mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del lavoratore.
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Report annuale illustrativo modalità attuate

Obiettivo n. 2 - Benessere Organizzativo	
Azione n. 4 - Ripartizione competenze tra settori	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Conseguire una equa distribuzione dei carichi di lavoro, attraverso la ripartizione di competenze tra settori e lavoratori in servizio, ferma restando la consapevolezza che un comportamento collaborativo e flessibile è un vantaggio comune. Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili di Settore.
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Report annuale illustrativo modalità attuate

Obiettivo n. 2 - Benessere Organizzativo	
Azione n. 5 - Condivisione obiettivi	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Migliorare la condivisione, da parte dei Responsabile di Settore, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo i lavoratori anche attraverso incontri periodici, per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi, del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, e la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro. Questo anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, attraverso condivisione degli obiettivi, nell'intento di aumentare la consapevolezza di fare parte di una squadra.
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Report annuale illustrativo modalità attuate

Obiettivo n. 2 - Benessere Organizzativo	
Azione n. 6 - Abbattimento barriere digitali	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori in situazioni di svantaggio
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Target	Garantire accessibilità a tutti i dipendenti

OBIETTIVO N. 3 – CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Obiettivo n. 3 – Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica	
Azione n. 1 – Sensibilizzazione, informazione e formazione	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Azione	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche l'Amministrazione e i responsabili di ogni ufficio. Nello specifico: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione sia formale sia informale e gestione dei disagi e/o dei conflitti.
Protagonisti	Segretario Generale, Responsabili Settori e Servizio Risorse Umane
Tempistica	2025/2027
Finanziamento	Le risorse necessarie per l'attuazione della presente azione sono reperibili tra gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2025-2027 approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 28 del 18-12-2024 alla missione 1, programma 2, titolo 1 macroaggregato 103, capitolo 135 denominato "SPESE PER FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE".
Target	<ul style="list-style-type: none"> a) Analisi di buone pratiche sviluppate nell'ente b) Percorsi di formazione organizzati – un corso all'anno c) Una informativa e sensibilizzazione all'anno

8. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, con revisione annuale. Il presente piano è sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Varese. Il Piano verrà inserito nel PIAO 2025 - 2027, pubblicato all'Albo pretorio online comunale, sul sito web istituzionale dell'ente e messo a disposizione dei dipendenti.

9. ULTERIORI EVIDENZE

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento del Piano stesso.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e/o destinatari delle azioni medesime, sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa, e sulla loro motivazione.

Allegato Relazione al Piano Azioni Positive 2023-2024



COMUNE DI CITTIGLIO
Provincia di Varese
Settore Affari Generali

RELAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Il Piano delle Azioni Positive dà attuazione al decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in attuazione della Carta Europea per l'eguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive approvato con delibera di Giunta Comunale n. 96 del 09-11-2022, è stato predisposto sentito il Comitato Unico di garanzia e la consigliera delle pari opportunità della Provincia di Varese.

Al momento della redazione del PAP questa Amministrazione è composta da:

7 donne (3 in categoria D e 4 in categoria C)

7 uomini (1 in categoria D, 2 in categoria C e 4 in categoria B)

La figura del Segretario Comunale è a titolo di reggenza.

Al momento della redazione della presente relazione 31/12/2024 questa Amministrazione è composta da:

8 donne (3 in categoria D; 4 in categoria C 1; 1 in categoria B)

8 uomini (1 in categoria D; 4 in categoria C; 3 in categoria B)

Si evidenzia che le funzioni e le competenze ai sensi degli artt. 107 e 109 del D.Lgs. 267/2000 e le titolarità di posizioni organizzative ora incarichi di elevata qualificazione (E.Q.) sono svolte e ricoperte da entrambi i generi in misura 1/3-3/3 (un uomo e tre donne).

Si dà 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 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Gli interventi previsti dal Piano sono i seguenti:

1. FORMAZIONE
2. ORARI DI LAVORO
3. BENESSERE LAVORATIVO
4. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'
5. INFORMAZIONE

Nel periodo di vigenza i dipendenti hanno avuto modo o personalmente o tramite il CUG di esprimere eventuali pareri, suggerimenti, osservazioni al fine di provvedere alla scadenza del Piano ad un aggiornamento adeguato dello stesso.

Entrando nel dettaglio del Piano delle Azioni Positive si è verificato quanto segue:

INTERVENTO 1: 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, che si potrà concretizzare nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.
FINALITÀ STRATEGICHE: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

AZIONE POSITIVA	RISULTATI CONSEGUITI
AZIONE 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.	Nel triennio di riferimento non hanno prestatato servizio lavoratrici part-time e lavoratori svantaggiati, pertanto, l'azione non ha avuto necessaria attuazione.
AZIONE 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.	Le specifiche iniziative formative sono state proposte con il confronto con il personale sulla base delle specifiche esigenze del servizio e della crescita formativa del personale adibito.

INTERVENTO 2: ORARI DI LAVORO	
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. 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.	
AZIONE POSITIVA	RISULTATI CONSEGUITI
AZIONE 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.	Nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) è stata prevista a partire dal primo gennaio 2024 l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni (anziché sei), sono inoltre previste la fascia di flessibilità in entrata ed in uscita ed ulteriori forme di specialità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta del dipendente, ampliando, ove legittime, le particolari situazioni personali, sociali o familiari a fondamento.
AZIONE 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.	Intervento non attuato in quanto nel triennio di riferimento non si è verificato il presupposto dell'azione.
AZIONE 3: Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri.	Intervento non attuato in quanto nel triennio di riferimento non si è verificato il presupposto dell'azione.
AZIONE 4: Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti e rendere nota la percentuale coperta dei rapporti di lavoro a tempo parziale.	Intervento non attuato in quanto nel triennio di riferimento non si è verificato il presupposto dell'azione.
AZIONE 5: Sensibilizzare le Posizioni Organizzative sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro per ricercare nuove forme di conciliazione condivise.	Nella definizione dell'orario di lavoro si è tenuto conto della conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro condividendo un'articolazione con solo due rientri pomeridiani.

INTERVENTO 3: BENESSERE LAVORATIVO	
OBIETTIVO: garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori in un ambiente sempre più condizionato da continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la P.A. nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.	
FINALITÀ STRATEGICA: Creare un ambiente lavorativo caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.	
AZIONE POSITIVA	RISULTATI CONSEGUITI
AZIONE 1: Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche	Non sono stati specificati gli interventi da attuare per realizzare quanto indicato. Non sono comunque pervenute segnalazioni di situazioni conflittuali o di casi e atteggiamenti di mobbing.

in forma velata ed indiretta	
AZIONE 2: Promuovere interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione	In assenza di assenza di manifeste o percepite criticità, sono stati promossi specifici interventi.
AZIONE 3: Promuovere interventi di sensibilizzazione rivolti alle Posizioni Organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito lavorativo.	Per le ragioni sopraesposte non sono stati promossi interventi.
AZIONE 4: Promuovere il ricorso da parte dei dipendenti al CUG per segnalare eventuali casi di disagio lavorativo al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.	La possibilità di ricorso al CUG per segnalare eventuali casi di disagio lavorativo è stata promossa con comunicazione interna anche utilizzando strumenti informali.

INTERVENTO 4: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

OBIETTIVO: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.	
FINALITÀ STRATEGICA: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.	
AZIONE POSITIVA	RISULTATI CONSEGUITI
AZIONE 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.	E' stato sostanzialmente attuato l'obbligo di legge con percorsi formativi: tali attività formative (ad esclusione della formazione obbligatoria necessariamente rivolta a tutti o a tutti gli appartenenti a specifiche categoria) sono state organizzate tenendo conto delle esigenze e richieste dei responsabili dei settori e dei dipendenti per rendere la formazione efficace e funzionale al lavoro di ciascuno senza alcuna discriminazione di genere.
AZIONE 2: 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.	Il sistema premiante dell'ente e i contratti collettivi decentrati integrativi (da ultimo triennio 2022-2025) disegnano procedimenti improntati al rispetto delle logiche meritocratiche senza discriminazioni di genere. Nella sostanza il rispetto delle predette logiche sono garantite nella redazione degli atti presupposti: per l'attribuzione degli incentivi economici sono assicurate tramite valutazioni imparziali; per le progressioni all'interno delle aree e per le progressioni tra aree tramite avvisi accessibili a tutti i dipendenti e la diffusione capillare dei criteri a tutti i dipendenti, con possibilità a tutti di partecipare alle procedure.
AZIONE 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.	L'affidamento degli incarichi di responsabilità è disciplinato da appositi regolamenti comunali (prima regolamento PO ora regolamento EQ) che stabiliscono i criteri di scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi sulla base di requisiti non discriminatori di genere (natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, culturali, funzioni ed attività da svolgere, attitudini e capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale). Parimenti i criteri di pesatura degli incarichi sono di natura oggettiva (strategicità, responsabilità, complessità, professionalità), sono riferiti alla posizione da ricoprire (non alla persona che li ricopre) e vengono proposti dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

INTERVENTO 5: INFORMAZIONE

OBIETTIVO: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
FINALITÀ STRATEGICA: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e

partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.	
AZIONE POSITIVA	RISULTATI CONSEGUITI
AZIONE 1: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.	Per l'equa distribuzione del personale tra generi e il ridotto numero di dipendenti non sono stati promossi interventi specifici. Tuttavia in tutte le circostanze (tra cui la costituzione di commissioni di concorso e di gara) è stato promosso e rispettato il principio riguardante le pari opportunità. I Responsabili di Settore hanno condiviso preventivamente gli obiettivi e consentito un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione ha inteso intraprendere.
AZIONE 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.	Il Piano di Azioni Positive è stato pubblicato sul sito internet del Comune.
AZIONE 3: Promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato Unico di Garanzia mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc".	Stante l'esigua complessità organizzativa e il ridotto numero di dipendenti, per la promozione dell'informazione e la visibilità del CUG non è stata ravvisata la necessità di ulteriori formalità e pertanto non sono stati promossi specifici interventi.
AZIONE 4: Programmare incontri di presentazione del CUG e del Piano Azioni Positive ai Responsabili di Settore con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.	Per le medesime ragioni sopra espone, per l'equa distribuzione del personale tra generi e l'assenza di manifeste o percepite criticità, sono stati promossi specifici interventi.