



COMUNE DI CASALZUIGNO
PROVINCIA DI VARESE

**PIANO TRIENNALE AZIONI
POSITIVE 2025 – 2027**

**ALLEGATO AL PIANO DELLE PERFORMANCE ED
AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)**

Pari Opportunità e Azioni Positive

Le **pari opportunità** sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

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**" che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

QUADRO NORMATIVO

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale.

Si richiamano, di seguito, alcune fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nell'ambiente di lavoro";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in particolare l'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Decreto 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;
- Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione.

DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Casalzuigno, nel rispetto della normativa vigente ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2025-2027 (d'ora innanzi PAP 2025-2027) quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il PAP 2025-2027 è stato elaborato con la piena collaborazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi C.U.G.).

Il PAP 2025-2027 avrà decorrenza triennale a partire dall'1/01/2025 e sino a tutto il 31/12/2027.

Il PAP 2025-2027, oltre a rispondere ad un obbligo di legge prevede importanti politiche di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il Piano svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dall'Amministrazione, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il PAP 2025-2027 deve costituire un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio.

La diffusione dei contenuti del PAP 2025-2027 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

OBIETTIVI DEL PAP

La finalità del Piano è quella di coordinare vita professionale e privata favorendo, anche mediante l'organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

Per il raggiungimento della finalità prevista vengono individuati e mantenuti i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, le pari opportunità mediante indagini sul personale, garantendo parità di formazione e informazione del personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro;

Obiettivo 2: Promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, la conciliazione tra lavoro/famiglia mediante l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e lavorativa.

CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI CASTRONNO

Il personale del Comune di Casalzuigno si è ridotto numericamente e, in assenza di turnover, non si è verificato un ricambio generazionale nonostante una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva n.2 "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza" l'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione.

IL PERSONALE IN SERVIZIO

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	=	=	=
B	1	0	1
C	2	4	4
D	0	0	0
TOTALE	3	4	7

Di cui a tempo parziale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	=	=	=
B	=	=	=
C	=	1	1
D	=	=	=
TOTALE	=	1	1

Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

La carica di Segretario Comunale è conferita, attualmente in forma di reggenza, ad un uomo.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Comune di Castronno nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

OBIETTIVO 1 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

AZIONI POSITIVE:

1. AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, e nella Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In tal senso verranno valutati e proposti corsi formativi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della cultura e della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione, rivolti al personale comunale e organizzati da soggetti terzi nel territorio.

2. ORGANISMI E STRUMENTI DI TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'obiettivo è di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G., che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e opera all'interno dell'Organizzazione al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Il tutto anche tramite la promozione di un'organizzazione improntata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e alle pari opportunità e il miglioramento delle condizioni lavorative nell'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

A tal fine sarà garantita una maggiore interazione del CUG con le rappresentanze sindacali interne, nonché con i Responsabili dei vari settori, per quanto attiene la natura e le finalità del Comitato all'interno dell'Ente nonché degli obiettivi di piano da perseguire nell'arco del triennio 2025-2027.

Soggetti coinvolti e Responsabili del procedimento: Responsabili di settore

Destinatari: tutto il Personale

Costo: nessuno

Tempi: durante l'intero esercizio.

OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

AZIONI POSITIVE

3. AZIONI DI SUPPORTO PER LA CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA

Si intende favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare i tempi lavorativi con quelli personali e familiari.

4. SALUTE E BENESSERE

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. È dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica. Bisognerà adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso d'impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi presenti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Destinatari: tutto il Personale

Costo: da definire nel momento di acquisizione di nuovi strumenti

Tempi: entro ogni anno