



Comune di Casalbuttano ed Uniti

Provincia di Cremona

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2025/2027

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2024)

Sezione 2 = Valore Pubblico, performance e anticorruzione
Sottosezione 2.2.1 = Piano Azioni Positive

Allegato 2.2 al PIAO 2025/2027

Allegato alla deliberazione di

G.C. n. 28 del 27/02/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Sonia Pagani

L'art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Il Piano delle Azioni Positive, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Riferimenti normativi:

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo – donna nel lavoro";

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Legge 4 novembre n. 183/2010 "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";

Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE

2025 – 2027

PER LE PARI OPPORTUNITA'

(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

PREMESSA

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

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 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 Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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.

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

1. alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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

Il Comune di Casalbuttano ed Uniti, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 21/03/2015 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

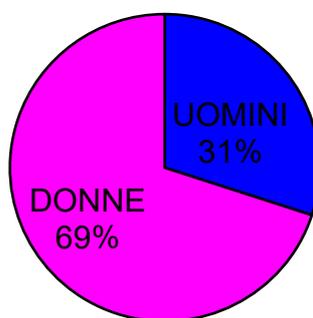
ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31.12.2024

Al 31.12.2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Dipendenti n. 18
- Uomini n. 7
- Donne n. 11



Così suddivisi per Servizio:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Finanziario	1	3	4
Demografici	0	2	2
Segreteria – Scuola – Cultura	1	3	4
Assistenza	0	1	1
Lavori Pubblici	4	1	5
Urbanistica	1	1	2
TOTALE	7	11	18

Schema monitoraggio disaggregato per genere e categoria della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Funzionario	2	2
Istruttore	0	5
Operatore Esperto	3	3
Operatore	2	1
TOTALE	7	11

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Funzionario	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
Istruttore	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	5	5
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
Operatore Esperto	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
Operatore	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3
Posti di ruolo a part-time	/	/	/

Ripartizione del personale per genere e età

UOMINI						DONNE					
<=30	31/40	40/50	50/60	>60	TOTALE	<=30	31/40	40/50	50/60	>60	TOTALE
0	1	1	3	2	7	0	2	1	7	1	11

Personale suddiviso per titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Inferiore al diploma superiore	4	50%	4	50%	8	100%
Diploma di scuola superiore	2	29%	5	71%	7	100%
Laurea triennale	0	0%	2	100%	2	100%
Laurea Magistrale	1	50%	1	50%	2	100%
					19	100%

Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere nel 2024

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Numero permessi giornalieri L. 104 (giorni)	0	0	0	0	0	0
Numero permessi orari L. 104 (ore)	0	0	0	0	0	0
Numero permessi giornalieri congedi parentali (giorni)	0	0	0	0	0	0
Numero permessi orari parentali (ore)	0	0	0	0	0	0

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", 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 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.

Azione positiva 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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

2. Descrizione intervento: **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 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile. Nel CCDI vigente è presente la possibilità di avvalersi della flessibilità oraria.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Attualmente vi sono due dipendenti che si avvalgono di tale possibilità.

Azione positiva 3: 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Affari generali – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

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

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

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

Azione positiva 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.

Azione positiva 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **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 Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle 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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Affari generali.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dal Segretario Comunale in collaborazione con gli altri servizi e con il CUG.

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Casalbuttano ed Uniti negli appositi spazi per le affissioni di comunicati al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Casalbuttano ed Uniti 2025-2027 sarà pubblicato sul sito web del Comune e diffuso a tutto il personale dipendente.