



Comune di Casatenovo

Provincia di Lecco

Allegato 3.B al PIAO 2025/2027

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

Le azioni positive sono misure preferenziali volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro (art. 42 D.lgs. N.198/2006).

Le azioni positive mirano a favorire soluzioni attraverso interventi "specifici" e ben definiti, intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta, sono "temporanee", in quanto necessarie fintantoche si riveli una disparità di trattamento tra donne e uomini. Compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

La materia era già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico; in particolare, l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali del 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere,*

all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno” e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità “l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”.

La direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, reca le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e per dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo tale da prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il periodo storico di riferimento impone particolare attenzione al monitoraggio delle azioni messe in atto per consentirne il tempestivo allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti.

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Casatenovo negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, concessione del part time, utilizzo del lavoro agile emergenziale durante il periodo pandemico e post emergenziale, ecc...) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo tra uomini e donne.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare la situazione del personale dipendente.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Alla data del 31.12.2024 risultavano in servizio n. 54 dipendenti, oltre al Segretario generale. La situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Categoria	n.
DONNE	39
UOMINI	15
Totale complessivo	54
Segretario Generale	1

Così suddivisi per categorie:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Elevate Qualificazioni	3	4	7
Funzionari (ex cat. D)	2	1	3
Istruttori (ex cat. C)	26	8	34
Operatori esperti (ex cat. B)	8	2	10
Totale	39	15+1	54 + 1

E con le seguenti percentuali:

	Segretario	E.Q.	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti
Donne	0,00 %	42,85%	66,67%	76,47%	80,00%
Uomini	100,00%	57,15%	33,33%	23,53%	20,00%

Suddivisione per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Elevate Qualificazioni	3	4	7
Tempo Pieno	3	3	7
Funzionari	2	1	3
Part Time		1	1
Tempo Pieno	2		2
Istruttori	26	8	34
Part Time	3		3
Tempo Pieno	23	8	31
Operatori esperti	8	2	10
Part Time	4		4
Di cui tempo pieno	4	2	6

Incidenza Part time su Donne

	n.	%
Donne a part time	7	17,95%
Donne a tempo pieno	32	82,05%
Totale donne in servizio	39	100,00 %

Incidenza Part time su Uomini

	n.	%
Uomini a part time	1	6,67%
Uomini a tempo pieno	14	93,33%
Totale uomini in servizio	15	100,00%

Da evidenziare che la percentuale di unità di personale di genere femminile con contratto a tempo parziale è notevolmente superiore alla percentuale del personale con analogo contratto di genere maschile. Probabilmente tale differenza è conseguenza del maggior carico familiare che grava sulle donne.

Da segnalare anche che, mentre in passato i titolari di E.Q. erano in maggioranza di genere femminile, oggi sono in maggioranza di genere maschile. Ciò pare essere conseguenza del caso e, in particolare, della cessazione di due E.Q. di genere femminile e la sostituzione di una di esse con un uomo (mentre la seconda responsabilità non è stata ancora assegnata).

All'interno del Comune di Casatenovo risultano complessivamente prevalenti le dipendenti donne; sono prevalenti le donne tra il personale inquadrato tra gli operatori esperti (8 su 10) e tra gli istruttori (26 su 34) mentre risultano presenti dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, maschi e femmine in ugual misura.

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Anche nei Settori strutturalmente maschili (in ambito tecnico e nel servizio vigilanza) la presenza femminile è significativa, come riportato nella Tabella seguente:

Settore	Donne in servizio	Uomini in servizio	Totale
Segretario comunale	0	1	1
Lavori Pubblici, manutenzioni ed ambiente	5	4	9
Programmazione Economico Finanziaria	5	1	5
Programmazione risorse	2	2	4
Segreteria e Affari Istituzionali	4	2	6
Servizi al cittadino	3	1	4
Servizi alle persone	9	1	10
Urbanistica ed Edilizia privata	6	0	6
Vigilanza	5	4	9
Totale	39	15+1	54+1

* n. 1 in comando presso il Giudice di Pace

Ad oggi, quindi, non sussistono condizioni di discriminazione e di divario e, pertanto, le azioni del presente Piano saranno volte a garantire, soprattutto, il permanere di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, nonché a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

In continuità con i precedenti Piani, ed in linea con la Direttiva ministeriale n. 2/2019 si individuano i seguenti obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, all'interno dell'Ente:

- A) RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE
- B) GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- C) PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO
- D) DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'

Nell'ambito dei predetti interventi vengono individuate le seguenti azioni positive:

Ambito di intervento: RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Commissioni concorsi: in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di una donna;

Bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, non applicando alcuna forma di discriminazione nei confronti delle donne;

Presenza delle donne nei ruoli di vertice: gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità ed alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;

Trattamento retributivo: il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;

Sistema premiante selettivo: l'attribuzione degli incentivi economici e premianti avviene secondo un sistema selettivo, secondo logiche meritocratiche, che valorizza i dipendenti senza discriminazione di genere;

Progressione di carriera orizzontale e verticale: il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera, sia orizzontale che verticale;

Formazione ed aggiornamento del personale: Il Comune cura la formazione e l'aggiornamento del personale senza alcuna discriminazione tra uomini e donne, garantendo il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;

Ambito di intervento: GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Flessibilità di orario: l'Ente garantisce flessibilità dell'orario di lavoro al fine di consentire la conciliazione fra la vita professionale e gli impegni di carattere familiare;

Conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiare: l'organizzazione del lavoro viene strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (ad esempio: la formazione viene garantita in orari che permettano uguale accessibilità a uomini e donne; gli incontri e le riunioni vengono fissate all'interno dell'orario di lavoro e/o con congruo anticipo). Particolari forme di tutela vengono inoltre garantite per la fruizione dei permessi previsti dal vigente CCNL, conciliando le esigenze organizzative dell'Ente con quelle di cura e di assistenza previste dalla Legge.

Lavoro agile: l'Ente si è dotato della disciplina prevista per la regolamentazione del lavoro agile quale misura di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;

Istituto della Banca ore: come previsto dai Contratti nazionali, viene confermata la Banca Ore al fine di consentire ai lavoratori di fruire, con permessi compensativi, delle ore prestate in più rispetto all'orario "normale" di lavoro;

Informativa ai lavoratori: si intende promuovere l'integrazione delle informative in materia di tutela della maternità/paternità e dei permessi ex legge n. 104/1992 per dipendenti portatori di handicap e per assistenza a familiari;

Cassetta segnalazioni: nel PAP 2024/2026 è stato prevista la realizzazione di un form google al fine di raccogliere in maniera anche anonima, eventuali suggerimenti/ricieste/segnalazioni/necessità da parte dei dipendenti sul tema del benessere organizzativo all'interno dell'Ente (es. situazioni di stress lavorativo – dinamiche relazionali – gestione delle relazioni con il pubblico – ecc.). Il form non è stato attivato anche per motivi di tutela dei dati personali. In attesa di individuare un eventuale software adeguato, si provvederà alla creazione di un contenitore, in un luogo accessibile per tutti i dipendenti, dove sarà possibile inserire segnalazioni anonime.

Ambito di intervento: PREVENZIONE E RIMOZIONE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE O VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE, MOBBING, DEMANSIONAMENTO, DISAGIO ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE

Formazione del personale: al fine di prevenire e contrastare fenomeni di mobbing, molestie, discriminazioni, è previsto un corso di formazione con la funzione prevalente di conoscenza di base del fenomeno, delle sue dinamiche e delle sue conseguenze.

Rafforzamento della conoscenza del CUG: è prevista la divulgazione di materiale informativo per sensibilizzare i dipendenti sui temi di competenza del CUG e sulle sue linee di azione, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità.

Ambito di intervento: DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'

Le pari opportunità in rete: l'obiettivo è quello di consentire di reperire facilmente notizie e documenti sul Sito web dell'Ente e di diffondere in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale per incrementare la cultura delle pari opportunità. Fattivamente si provvederà alla creazione di una nuova sezione sul sito internet comunale dedicata alle pari opportunità, dove inserire l'elenco degli obiettivi fissati dal CUG e la relazione sulla loro realizzazione, oltre ai verbali delle riunioni del comitato.

DURATA DEL PIANO – PUBBLICAZIONE

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano sarà pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora sene riscontri la necessità e/o l'opportunità ovvero in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.

[Sul presente piano è stato acquisito il parere della Consigliera di Parità di Lecco \(nota prot. n. 1438 del 21/01/2025\).](#)