

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

Allegato A) alla deliberazione G. C. n. ____ in data _____

PREMESSA

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027 è stato adottato dalla G.C. con delibera n. ____ del _____, per il perseguimento delle finalità di cui alla legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità.

Il piano è stato elaborato per permettere al Comune di Monteleone Rocca Doria di agevolare i suoi e le sue dipendenti con carichi familiari dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con dedizione e senza particolari disagi.

SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori/lavoratrici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	note
Donne	2*	0	0		* PO Area Tecnica e Gestione del territorio
Uomini	0	1	2	0	

Alo stato attuale si segnala la seguente presenza di genere nell'ambito dei contratti a tempo determinato:

Lavoratori/lavoratrici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	note
Donne		1*	0		* 1 PO Area Finanziaria, Amministrativa e Servizi alla persona
Uomini	0	0	0	0	

I Responsabili di Servizio cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 sono **2 donne**.

Il parere della Consiglieria è stato espresso sulla proposta di Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 inviato, ai sensi dell'art. 48 del d.Lgs. n. 198/2006, in data _____

Con il presente Piano Azioni Positive, opportunamente implementato, l'Amministrazione Comunale prende atto che le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni e che tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.

Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che “le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”.

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D. Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell’ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L’art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l’obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Nell’ambito dei suddetti obiettivi, s’intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 11/4/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Con il Piano si favorisce l’adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell’ambito familiare.

La redazione di un Piano di Azioni positive necessariamente deve muovere dalla analisi di situazioni scriminanti alle quali porre rimedio con azioni mirate a rimuoverle.

Si può, tuttavia, attestare che presso il Comune di Monteleone Rocca Doria non sussistono situazioni scriminanti “attuali” che richiedano l’adozione di specifiche misure. Per quelle potenziali che potrebbero verificarsi, le sottoelencate misure “generali” di intervento sono ritenute idonee a raggiungere gli obiettivi del D. Lgs. 198/2006.

Con il Piano 2025/2027, pertanto, l’Amministrazione Comunale di Monteleone Rocca Doria 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.

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.

MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE P.A.P. 2024/2026			
Obiettivo	Azione positiva	Azione operativa	Attuazione misura
Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità,	Osservare il linguaggio di genere nella corrispondenza e nella comunicazione dell’Ente e nel sito web.	Anno 2024: ricognizione del sito e modifiche per impostare il corretto linguaggio di genere Anno 2024: circolare agli uffici per l’adozione del linguaggio di genere in tutta la corrispondenza	Misura in implementazione (il sito è in fase di adeguamento alle specifiche AGID per cui la misura è riprogrammata per il 2025)

nonché della cultura di genere		interna ed esterna	
	Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.UG., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).	2024: attivazione spazio dedicato e implementazione dati/documenti	Misura in implementazione (il sito è in fase di adeguamento alle specifiche AGID per cui la misura è riprogrammata per il 2025)
	Aderire a corsi di formazione sul tema "Pari opportunità"	2024: Ricognizione corsi (anche on line o <i>webinar</i>) offerti sul mercato specialistico	La formazione del personale è delegata quale funzione associata all'Unione dei Comuni del Villanova la quale non ha proposto corsi in materia per il 2024. Si ripropone la misura per il 2025.
	Richiedere alle biblioteche comunali l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti. (vedi obiettivo 1 lett.d)	2024/2026	Misura in implementazione
Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente	Condurre un monitoraggio sull'attivazione dello <i>smart working</i> quale modalità lavorativa utile a contemperare le esigenze familiari (figli minori, assistenza portatori di handicap ecc.)	2024/2026	L'istituto del lavoro agile non è stato attivato in ragione della esiguità della dotazione organica dell'Ente.
	Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.	2024/2026	Misura attuata

Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	- uscita anticipata fino alle ore 1; - entrata posticipata fino alle ore 1.	2024/2026	Misura attuata
Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso: - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze; - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.	2024/2026	Circostanza non presente
	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	2024/2026	Misura attuata
Istituzione e funzionamento C.U.G.	Operatività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).	2024/2026: Attività	Misura in implementazione (il sito è in fase di adeguamento alle specifiche AGID per cui la misura è riprogrammata per il 2025)
	Dare evidenza del C.U.G. nell'apposito spazio web, con pubblicazione di riferimenti telefonici, email, materiale formativo e informativo, iniziative ecc., affinché i	2024/2026: implementazione costante dati e informazioni	Misura in implementazione (il sito è in fase di adeguamento alle specifiche AGID per cui la misura è

	dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.		riprogrammata per il 2025)
--	---	--	----------------------------

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE 2025/2027

1. Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere, attraverso le seguenti azioni:

- a. Osservare il linguaggio di genere nella corrispondenza e nella comunicazione dell'Ente e nel sito web.
- b. Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).
- c. Aderire a corsi di formazione specifici sul tema della Pari opportunità.
- d. Richiedere alla biblioteca comunale l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.

2. Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente tramite le seguenti azioni:

- a. Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, etc.

3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

a. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, e su richiesta motivata del personale interessato, potranno essere autorizzate forme di flessibilità oraria (a recupero) per periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve:

- uscita anticipata fino alle ore 1 (una);
- entrata posticipata fino alle ore 1 (una)

4. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

- a. Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

5. Istituzione e funzionamento del C.U.G.

- a. Ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183 del 04.11.2010 il Comune di Monteleone Rocca Doria ha approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 5 del 10.01.2022 la costituzione del Comitato Unico Di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.). Con successiva Delibera di Giunta Comunale n. 16 del 10.02.2022, sono stati nominati i componenti effettivi, supplenti, il Presidente e il Vicepresidente. Con Delibera di Consiglio Comunale n. 22 del 28.04.2022 il Comune di Monteleone Rocca Doria ha aderito al servizio associato del C.U.G. in seno all'Unione del Villanova. Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettivi, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altri disposizioni;
- b. Dare evidenza del C.U.G. nell'apposito spazio web, con pubblicazione di riferimenti telefonici, email, materiale formativo e informativo, iniziative ecc., affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.

Calendario azioni positive			
Obiettivo	Azioni Positive	Soggetti e uffici coinvolti	Anno/i del triennio
Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere	Osservare il linguaggio di genere nella corrispondenza e nella comunicazione dell'Ente e nel sito web.	Segretaria comunale; titolari di P.O. e responsabili di procedimento	Anno 2025: ricognizione del sito e modifiche per impostare il corretto linguaggio di genere Anno 2025: circolare agli uffici per l'adozione del linguaggio di genere in tutta la corrispondenza interna ed esterna
	Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).	Segretaria comunale	2025: attivazione spazio dedicato e implementazione dati/documenti 2026: implementazione dati/documenti 2027: implementazione dati/documenti
	Aderire a corsi di formazione	Segretaria comunale;	2025: Ricognizione corsi

	sul tema “Pari opportunità	titolari di P.O.	(anche on line o webinar). Richiesta all’Unione dei comuni del Villanova. 2026: formazione erogata ai dipendenti comunali 2027: formazione erogata ai dipendenti comunali
	Richiedere alle biblioteche comunali l’acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.(vedi obiettivo 1 lett.d)	Segretaria comunale; titolari di P.O.	2025/2027
	Condurre un monitoraggio sull’utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.	Responsabile servizio personale	2025/2027
Promozione dell’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	- uscita anticipata fino alle ore 1; - entrata posticipata fino alle ore 1.	Responsabile del servizio Personale e titolari di P.O.	2025/2027
Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l’accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	Responsabile del servizio Personale	2025/2027
Istituzione e funzionamento C.U.G.	Operatività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).	Segretaria comunale; dipendenti comunali, OO.SS.	2025/2027: Attività
	Dare evidenza del C.U.G. nell’apposito spazio web, con pubblicazione di riferimenti telefonici, email, materiale	Segretaria comunale; titolari di P.O.	2025/2027: implementazione costante dati e

	formativo e informativo, iniziative ecc., affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.		informazioni
--	--	--	--------------

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano è valido per il triennio 2025/2027.

Il presente Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.