

# ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione Triennio 2025-2027***

## ***Sezione 3. Organizzazione e capitale umano***

### ***Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente***

#### ***Allegato D - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO BOZZENTE TRIENNIO 2025-2027***

##### **PREMESSA**

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001 (ovvero in mancanza delle organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse) e sentito inoltre (in alternativa rispetto al Comitato di cui all'art. 10 e alla consigliera/consigliere nazionale di parità) il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano 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: tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165.

Nello spirito della legge (cfr. art. 1 del D.Lgs. 165/2001) la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, si realizza mediante la cura, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.

Il Comune di Castelnuovo Bozzente, che al 31.12.2024 ha una popolazione di 906 abitanti, cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Il Comune di Castelnuovo Bozzente ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165:

- riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;

Il Comune di Castelnuovo Bozzente ha attualmente in servizio n. 1 Responsabile del Servizio e n. 2 Responsabili del Procedimento, tutte donne assunte con contratto a tempo pieno indeterminato. L'organico è composto da n. 4 dipendenti di cui 3 donne e 1 uomo (operaio manutentore – autista).

### **RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

Legge 20.05.1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

D.lgs. 08.03.2000, n. 53, recante "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. 26.03.2001, n. 151, recante "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. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57.

D.lgs. 09.07.2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

D.lgs. 09.07.2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

D.lgs. 11.04.2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità.

D.lgs. 27.10.2009, n. 150, recante "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".

Legge 04.11.2010, n. 183, recante "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".

Direttiva 4 marzo 2011, recante "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. 18.07.2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183".

Legge 23.11.2012, n. 215, recante "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”.

D.l. 14.08.2013, n. 93 convertito nella legge 15.10.2013, n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.

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.

D.lgs. 15.06.2015, n. 80, recante “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 07.08.2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”.

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. 2 del 2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità.

Direttiva 162 del 5 novembre 2021 (modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo).

Decretolegge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 06.08.2021, n. 113 che introduce nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa tra cui il Piano delle azioni positive.

Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

Ciò premesso si predispose il piano di azioni positive, qui di seguito illustrato.

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

L’obiettivo principale del Comune, per dare concreta e sostanziale attuazione nella gestione del personale, al principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale è quello di garantire la piena ed effettiva parità tra i sessi, senza nessun tipo di discriminazioni e promuovendo azioni che consentano di superare gli ostacoli di qualsiasi natura che possano impedire o limitare l’esercizio e la tutela di diritti, interessi e aspettative, assicurando la piena possibilità di sviluppo della propria personalità nel mondo del lavoro, permettendo di conciliare la vita familiare con l’attività lavorativa.

Le azioni positive, attraverso le quali raggiungere l’obiettivo prefissato, sono le seguenti:

1. Orario flessibile di lavoro: il Comune di Castelnuovo Bozzente, in sede di

- contrattazione decentrata, ha stabilito di fissare una flessibilità di 1/2 ora rispetto all'orario ordinario, sia in entrata, sia in uscita.
2. Formazione delle madri a seguito della maternità: allo scopo di consentire un ritorno al lavoro nel miglior modo possibile, si prevede un percorso di formazione delle neo-mamme dopo la fruizione di congedi parentali, compatibilmente con le risorse di bilancio.
  3. Campagne informative: ai sensi dell'art. 2 della legge 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" tramite la diffusione di materiale informativo, allo scopo di diffondere la conoscenza delle disposizioni della legge 53.
  4. Pari dignità delle persone sul lavoro: si ritiene opportuno l'organizzazione e/o la partecipazione a corsi specifici di formazione del personale, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, allo scopo di prevenire condotte che potrebbero configurarsi come molestie sessuali o mobbing nella prospettiva di mantenere e sviluppare corretti rapporti tra colleghi e colleghe di lavoro, sia sotto l'aspetto umano, sia sotto quello professionale.
  5. Rispetto dell'art. 2 del D.Lgs n. 162/2021 per non porre il lavoratore in posizioni di svantaggio, limitazioni di opportunità, limitazioni di avanzamento di carriera.
  6. Rispetto della Direttiva n. 2/2019 per le pari opportunità e dell'art. 97 della Costituzione per il buon funzionamento e l'imparzialità nella conduzione degli uffici;
  7. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia mediante adesione al CUG della Provincia di Como.

L'Amministrazione comunale, in accordo con le rappresentanze sindacali dell'ente, qualora se ne presentasse la necessità, si riserva di integrare il presente piano anche prima dello scadere, nell'ottica di garantire piena attuazione alle predette finalità specie qualora si palesassero situazioni di criticità attualmente non emerse, tali da richiedere azioni mirate.