



**COMUNE DI
CASSINA DE' PECCHI**

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025-2027**

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I piani hanno durata triennale, vengono finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I piani di azioni positive si inseriscono nel quadro, di seguito descritto, di una normativa sulle pari opportunità piuttosto vasta e consolidata sia a livello europeo sia a livello italiano.

IL CONTESTO EUROPEO

La strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne adottata dalla Commissione Europea nel giugno 2000, prevede per la prima volta che tutti i programmi e le iniziative vengono elaborate con un approccio complessivo di *mainstreaming* inteso come integrazione sistematica delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere attività fondate sull'uguaglianza.

L'obiettivo è quello di assicurare che tutte le politiche e tutti gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, ovvero le pari opportunità devono stare dentro la politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali.

È una chiave di lettura della realtà che porta all'individuazione dei problemi prioritari ed agli strumenti necessari per superarli e modificarli.

La strategia europea in generale si è introdotta nella strategia per l'occupazione: uno dei pilastri è dedicato specificatamente alle pari opportunità e sollecita misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera, il superamento dei differenziali salariali.

IL CONTESTO NAZIONALE

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali. Da ricordare anche la legge 215/1992 sull'imprenditoria femminile per favorire il lavoro autonomo delle donne.

La legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni 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 nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. La legge propone essenzialmente di:

- eliminare la disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo

- favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

Le norme più recenti, qui di seguito elencate, nel richiamare i principi sopra esposti, hanno ridato impulso alle problematiche legate alla cultura di genere, con un esplicito invito alle pubbliche amministrazioni di concertare con azioni ben definite le disposizioni normative, attraverso una attività di pianificazione anche pluriennale:

- D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- D.Lgs. 151/2001 “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”;
- Direttiva 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione ad oggetto: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unicidi Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

GENERALITA' SULLE AZIONI POSITIVE

Il D.Lgs. 198 del 11/04/2006 all’art. 48 prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione di pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.Lgs. 196/2000 e Legge 125/1991 con il disposto dell’art. 57.

In relazione a quanto disposto dalla predetta normativa le azioni positive:

- rappresentano misure preferenziali per:
 - porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
 - tendere alla parità di genere attraverso interventi di valorizzazione;
 - riequilibrare la presenza del genere meno rappresentato nei luoghi di vertice;
- hanno diversi aspetti e possono essere oggetto di distinti livelli di intervento, tendenti a:
 - predisposizioni preferenziali di carattere funzionale/organizzativo;
 - semplici approfondimenti culturali.

Le azioni positive che implicano una predisposizione preferenziale soprattutto di tipo funzionale/organizzativo consistono in misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli elementi di ostacolo 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 al fine di eliminare determinate forme di limitata discriminazione, sia dirette che indirette;
- “temporanee” in quanto necessarie fintanto che sia stata superata la discriminazione.

DATI STATISTICI

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio al 1° gennaio 2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI N. 67

DONNE N. 45

UOMINI N. 22

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	% UOMINI	DONNE	% DONNE	TOTALE
OPERATORI	3	50%	3	50%	6
OPERATORI ESPERTI	3	25%	9	75%	12
ISTRUTTORI	10	29,41%	24	70,59%	34
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	5	30%	9	70%	14
SEGRETARIO GENERALE	1	100%	0	0%	1
TOTALE	22		45		67

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente; il rapporto di lavoro part time si attesta al 14,93% ed interessa una buona parte di donne con una percentuale del 13,44%

LO SCOPO DELL'ENTE

Il Comune, consapevole dell'importanza che siano attuate in maniera concreta ed adeguata le norme concernenti le pari opportunità, intende perfezionare la propria azione tendente al perseguimento del diritto di uomini e donne ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di:

- migliorare, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con i propri dipendenti;
- migliorare, altresì, i rapporti con i cittadini e, più in generale, con l'utenza esterna;
- integrare quanto è stato previsto in termini di produttività nel Piano triennale della performance nello specifico Programma con provvedimenti che determinino, contestualmente:
 - un miglior impiego delle risorse umane disponibili;
 - più adatte condizioni di vita e di lavoro per le risorse stesse;
 - una resa sempre più adeguata del lavoro complessivo.

Sono state perciò individuate le macroaree aventi finalità specifiche e precisamente:

- area conciliazione: incentivare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e impegni familiari;
- area lavoro: rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio di genere e l'avanzamento di carriera. In particolare, tappe intermedie per la realizzazione di questo obiettivo sono le creazioni di occasioni di consolidamento ed ampliamento delle competenze professionali, attraverso attività formative e informative;
- area sociale: promuovere e sostenere una cultura di parità e delle pari opportunità fornendo sostegno adeguato alle situazioni di disagio;

- area promozionale: favorire una maggiore visibilità e riconoscibilità delle azioni attuate dall'Amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità;
- area di sviluppo dell'Ente come datore di lavoro: attivare misure dell'Ente, finalizzate ad assicurare pari opportunità nella carriera, nei ruoli, nei percorsi formativi e nello sviluppo delle competenze personali fra lavoratori e lavoratrici dell'Ente, nel rispetto delle normative e delle direttive di settore.

OBIETTIVI SPECIFICI DEL COMUNE DI CASSINA DE' PECCHI

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino:

- pressioni o molestie sessuali;
- mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire la persona – anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori;

Tale obiettivo, nel corso del triennio 2022-2024 è stato raggiunto dall'Ente in quanto non sono stati segnalati o denunciati le situazioni sopra citate.

Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi conferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti edoveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Tale obiettivo, nel corso del triennio 2022-2024 è stato raggiunto dall'Ente in quanto non sono stati segnalati o denunciati le situazioni sopra citate.

A tale scopo nel triennio 2025-2027 il Comune continuerà ad assicurare:

- il rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore del genere meno rappresentato;
- il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- il rispetto del principio di pari opportunità nei criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali, di posizione organizzativa o in generale di responsabilità;
- la rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;
- il monitoraggio degli incarichi conferiti al personale dipendente, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
- l'adozione di iniziative per favorire il riequilibrio della presenza del genere meno rappresentato nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi.

Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento ed i qualificazione professionale.

Pertanto, nel triennio 2025-2027 il Comune nei percorsi formativi tenderà a:

- tenere conto delle esigenze di ogni Area/Servizio, garantendo a tutto il personale, sia donne che uomini, uguali possibilità di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari;
- valutare la possibilità di articolare in orari, sedi e quanto altro possa ritenersi utile a rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che sia stato assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia etc.), tenendo conto dell'opportunità che si mantengano i flussi informativi tra le risorse umane e l'Ente anche durante l'assenza e, soprattutto, nella prima fase successiva al rientro, e che la nuova situazione non sia di ostacolo alla carriera.

Obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Il Comune favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare, nel triennio 2025-2027 l'Ente continuerà a:

- garantire il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- tenere in considerazione le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- incoraggiare le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare soprattutto laddove possano esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quanto possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

Fermo restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi, si intendono attivare forme di consultazioni con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

Obiettivo 5: disciplina e gestione del part time

In merito deve essere completamente ed adeguatamente attuata la regolamentazione concernente le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In particolare, le percentuali dei posti disponibili devono essere calcolate come previsto dal C.C.N.L.. I criteri applicativi possono essere sintetizzati come segue, sempre tenendo conto delle effettive possibilità dell'Ente:

- l'ufficio competente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- le richieste/concessioni di part-time vanno analizzate per qualifica, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare etc.;
- sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali (cura a familiari con malattie oncologiche, oltre che figli, ad esempio), orario flessibile che esuli dalle % del part-time.
- viene promosso l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- più in generale, le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Durata del Piano e disposizioni finali

Il presente Piano ha durata triennale dalla esecutività della deliberazione di Giunta Comunale di approvazione. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito web dell'Ente.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulle capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.