



COMUNE DI PONNA

Provincia di Como

Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge
28/11/2005 n. 246"

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE NEL CONTESTO DEL COMUNE DI PONNA.

Relazione introduttiva

Il Comune di Ponna, 235 abitanti al 31/12/2024, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, ma anche concentrarsi "sull'attenzione all'organizzazione" essendo la parità di genere strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane, 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.

Il Piano triennale delle azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune di Ponna come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente quindi concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

Il Comune di Ponna è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione della normativa relativa alle pari opportunità ma anche della inutilità di predisporre un sistema di regole tanto prolisso quanto scarsamente attuabile.

Quindi la proposta di Piano delle Azioni Positive si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione.

La struttura organizzativa delineata nel PIAO è la seguente:

AREA	RESPONSABILE
Amministrativa E Socio Culturale	Sindaco
Finanza E Tributi	Funzionario EQ
Tecnica	Istruttore Amministrativo

La dotazione organica prevede: nr. 4 dipendenti, di cui nr. 1 titolare di elevata qualificazione, in collaborazione ai sensi dell'art. 557 della Legge 311/2004, nei limiti di spesa di lavoro flessibile.
Dettaglio struttura

Struttura Organizzativa Area/Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Responsabile	Personale assegnato
AREA Amministrativa e socio culturale	- Ufficio gestione del personale - Ufficio segreteria e affari generali - Ufficio demografici ed elettorale - Ufficio servizi sociali, culturale e istruzione - Ufficio vigilanza e commercio SUAP	Sindaco	1 Istruttori amministrativi a tempo parziale
AREA FINANZA E TRIBUTI	- Servizio Contabilità - Servizio Paghe - Servizio economato e patrimonio - Servizio Tributi e imposte in genere - Servizio Personale (economica)	Funzionario Direttivo Contabile EQ , dipendente di altro ente, in collaborazione ai sensi dell'art. 557 della Legge 311/2004	
AREA TECNICA	- Servizio Lavori Pubblici e Urbanistica - Servizio Edilizia Privata	1 Istruttore tecnico a tempo parziale	1 Operatore Manutentivo Esperto a tempo pieno

Premessa

L'analisi della situazione del **personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2024** in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

LAVORATORI	Area degli EQ	Area degli Istruttori	Area Operatori Esperti	TOTALE
DONNE		1		1
UOMINI		1	1	2

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Il **Segretario Comunale, uomo**, titolare della convenzione di segreteria, approvata con deliberazione di consiglio comunale n. 20 del 12/09/2024, tra i comuni di Orsenigo, Schignano, Laino e Ponna. Il Segretario è stato individuato con il decreto N. 3/2024 assunto dal sindaco di Orsenigo in data 01.01.2024 e assegnato con decreto prefettizio n. 233 del 03.10.2024, ai sensi dell'art. 12-bis comma 1 lett. c) e d) del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022 n. 25, per un periodo di dodici mesi, presso la sede di segreteria convenzionata summenzionata.

N° **1 dipendente a tempo determinato**, area dei funzionari e della Elevata Qualificazione, nominato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311, **uomo**.

Al 01/01/2025 i dipendenti in servizio a tempo indeterminato sono n. 3 - di cui 1 donna e 2 uomini.

Per quanto riguarda la composizione degli **organi** dell'ente, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Sindaco: **Donna**;

Consiglio Comunale: quattro **donne** (Sindaco compreso) ed sette **uomini**;

Giunta Comunale: una **donna**, Sindaco, e due **uomini**, assessori.

Il contesto del Comune, come sopra rappresentato, evidenzia la maggioranza maschile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto concerne la composizione degli organi decisionali, fondamentali per la vita istituzionale dell'Ente, si evidenzia una maggioranza maschile sia nella composizione della Giunta che del Consiglio.

Il Piano delle Azioni Positive mira a garantire la promozione dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Riferimenti legislativi

- L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche)
- Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 3, 37, 51 prima parte, 117 seconda parte)
- Carte dei Diritti fondamentali nell'Unione Europea (Nizza 2000) – artt. 21 – 23
- Trattato di Amsterdam (1997)
- Trattato di Maastricht (1993)
- Legge 20 maggio 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";
- Decreto Lgs. 8 marzo 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"; Decreto Lgs. 26 marzo 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;
- Decreto Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- Decreto Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni e integrazioni;
- Decreto Lgs. 9 luglio 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";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Decreto Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Decreto Lgs. 27 ottobre 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";
- Decreto Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge 4 novembre 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";
- Decreto Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 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";
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 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 2021 - 2023, approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità nella seduta del 17 novembre 2021;
- 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;
- Decreto Lgs. 15 giugno 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 7 agosto 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 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;
- 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 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"
- Direttiva n. 162 del 5 novembre 2021 recante 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.
- "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità in data 7 ottobre 2022, prendono le mosse dall'articolo 5 del decreto "PNRR 2" (D.L. n. 36/2022).
- La direttiva firmata dal Ministro per la Funzione Pubblica in data 29 novembre 2023 in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".
- Direttiva (UE) 2024/1499, del 7 maggio 2024.
- Direttiva (UE) 2024/1500, del 14 maggio 2024, a modifica delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
- Agenda dell'ONU 2030 che all'Obiettivo 5 indica la finalità di Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

Obiettivi

Gli obiettivi che questo Ente si propone di raggiungere nel corso del triennio 2025/2027, pur considerando la minima struttura organizzativa e le ridottissime dimensioni, sono i seguenti:

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'Ente e sul territorio comunale;
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di

reclutamento del personale, anche in applicazione dell'art. 6 del DPR 487/1994 così come modificato dal DPR 82/2023 (rubricato "Equilibrio di genere");

- Obiettivo 3. Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la peculiare posizione delle madri lavoratrici nonché dei dipendenti che rientrano a lavoro a seguito di un periodo di congedo;
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi relativi alle pari opportunità.

Azioni

Si dà atto che è stato costituito il CUG, attraverso protocollo di intesa con la Provincia di Como, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 16/12/2024 e successivamente sottoscritto dal Sindaco e dal Presidente della Provincia.

Azione 1

In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'ente ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, l'Ente richiamerà l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità e terrà conto nelle proposte di nomina della necessità di garantire la parità di genere, anche in applicazione del DPR 487/1994 così come modificato dal DPR 82/2023.

Azione 2

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ponna valorizza attitudini e capacità personali.

Azione 3

Favorire la partecipazione del personale ai corsi di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi delle esigenze delle madri lavoratrici, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare dette esigenze con quelle formative/professionali. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle caratteristiche di ogni area/servizio, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time. Al fine di mantenere le competenze ad un livello costante l'ente agevola, inoltre, il reinserimento lavorativo

del personale 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 ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, che mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune prodottesi a seguito della prolungata assenza.

Azione 4

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona, pur contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time e l'orario di lavoro flessibile. L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. In presenza di documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e previa richiesta del dipendente interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati dimostrando, dunque, sensibilità alle particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti che saranno valutate garantendo il rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

Azione 5

L'Ente s'impegna a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato;

Azione 6

L'Ente si impegna a contrastare l'insorgenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate esemplificativamente da: molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni.

Risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano delle Azioni Positive, l'Ente potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio. L'Ente si attiverà, inoltre, al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Disposizioni finali

Il Piano, trasmesso preventivamente alla Consiglieria di parità territorialmente competente sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

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

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.