Comune di Montevecchia
Provincia di Lecco

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro"* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *"Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi…. Omissis…. I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (…)".

L'art. 8 del D.Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2024

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	***Funzionari***	***Istruttori***	***Operatori esp.***	***Operatori***	***TOTALE***
Donne	*2*	*5*	*1*	*0*	*8*
Uomini	*1*	*1*	*0*	*0*	*2*
Totale	*3*	*4*	*2*	*0*	*10*

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D.Lgs. 267/2000	***Donne***	***Uomini***
Numero:	*1*	*1*

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	***Donne***	***Uomini***
Numero:	*==========*	*==========*

Dirigenti	***Donne***	***Uomini***
Numero:	*==========*	*==========*

Dalla situazione attuale del personale si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, co.1, del D.Lgs.n. 198/2006, in quanto, in generale, vi è un'eccedenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile.
Al fine di facilitare la conciliazione tra vita familiare (in particolare la cura dei minori e degli anziani) e vita lavorativa del personale, il Comune di Montevecchia garantisce flessibilità di orario di lavoro, pur richiedendo la garanzia nell'apertura degli sportelli.
Inoltre, a garanzia di una migliore conciliazione vita-lavoro, per le attività "smartabili" il comune concede la possibilità di usufruire del lavoro agile.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Il Comitato unico di garanzia

Il Comune ha nominato con deliberazione di G.C. n. 159 del 29/12/2023 i componenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010.
Il Comitato, composto da 3 componenti, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuendo al miglioramento della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla sicurezza di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Composizione del CUG:
Donne: 2
Uomini: 1

Il contesto del Comune di Montevecchia, come sopra rappresentato, evidenzia una prevalenza della presenza femminile.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, mira a garantire il permanere 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, mobilizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Art. 1 - Obiettivi:

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi: a.
Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

b. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
c. Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale propone di perseguire nell'arco del triennio 2024-2026 sono:
Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
Obiettivo 4: Facilitare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di funzionamento, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
Obiettivo 5: Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.
Obiettivo 6: Favorire la promozione della cultura di genere all'interno e all'esterno dell'ente, la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei minori.

Art. 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Montevecchia si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
   - Pressioni o molestie sessuali;
   - Casi di mobbing;
   - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
   - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Art. 3 - Ambito di azione: carriera (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione in genere, la presenza di componenti di entrambi i sessi in conformità alla vigente normativa e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. 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 Montevecchia valorizza attitudini e capacità personali.
4. L'applicazione della normativa sulle pari opportunità sarà assicurata nei seguenti ambiti, al fine di eliminare la possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso:
   a. procedure selettive pubbliche o di mobilità esterna per l'acquisizione di nuovo personale; b. procedure di mobilità interna;
   c. selezioni per l'attribuzione dei passaggi di progressione economica orizzontale;
   d. conferimento degli incarichi dirigenziali;
   e. conferimento degli incarichi dell'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità.

Art. 4 - Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. L'accesso alla formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Dovrà inoltre tener conto non solo delle esigenze immediate di formazione correlate al ruolo occupato bensì, se compatibile con le esigenze organizzative e funzionali, anche delle aspirazioni del dipendente all'acquisizione di nuove competenze nonché delle potenzialità espresse nei vari ambiti professionali dal dipendente, mediante un coinvolgimento preventivo del medesimo nella programmazione delle attività formative messe a disposizione dell'Ente, anche al fine di non limitare l'orizzonte formativo all'attuale ruolo, ma in un'ottica di sviluppo della sua professionalità sul medio - lungo periodo, mediante l'acquisizione di competenze ulteriori o nuove, al fine di impedire il relegamento nel ruolo assegnato in quel momento. Le attività formative dovranno essere

organizzate, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali, 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.

Le iniziative di formazione organizzate direttamente dall'Ente dovranno avere la massima diffusione e prevedere la massima partecipazione del personale dell'Ente.

2. Particolare attenzione dovrà essere posta all'atto del 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, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di riequilibrare il livello delle competenze possedute.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. 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 l'attenzione alla persona, contemperando le imprescindibili esigenze di organizzazione e funzionamento dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
   a. *Disciplina del part-time*: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
   b. *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*:

   Il Comune :
   1. promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano significative problematiche non diversamente gestibili legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;
   2. migliora la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto in ogni caso del necessario equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti;

   nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 6 - Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale (OBIETTIVO 5)

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.
2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.
3. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

Art. 7 - Promozione della cultura della non violenza (OBIETTIVO 6)
Il Comune di Montevecchia s'impegna a sostenere le iniziative dirette a favorire la cultura di genere in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato, in particolare le iniziative finalizzate alla prevenzione di fenomeni come il bullismo nella sua forma più attuale di cyberbullismo, sexting e dipendenza da internet, e demandando ai Servizi Scolastici e Culturali l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

Art. 8 - Tempi di attuazione
Le azioni previste nel presente Piano riguardano azione già avviate negli anni precedenti e data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio e il consolidamento delle singole azioni nel triennio in argomento, continueranno nel triennio successivo.

Art. 9 - Le risorse dedicate
Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà 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.

Art. 10 - Durata
Il presente Piano ha durata quadriennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sarà inoltre trasmesso:

- all'ufficio del personale affinché lo renda accessibile a tutti i dipendenti del Comune di Montevecchia; - al Presidente del C.U.G.;
- alla Consigliera di parità territorialmente competente

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