



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

**RELAZIONE DEL CUG SUL PIAO 2025/2027
SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE: OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI
GENERE – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Premessa:

- Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 28 febbraio 2021,
- il Comitato, nominato con determinazione del Segretario comunale r.g. 108 del 16 marzo 2021, è formato da componenti individuati tra il personale e da componenti di organizzazione sindacale rappresentate nell'ente.

I componenti effettivi sono:

- Dott.ssa Giulia Vetrano – Presidente e Segretario Comunale
- Sig.ra Patrizia Pasetti – rappresentante del personale dipendente

La **sede** è presso il municipio di Casargo in via Roma n. 1/A

Contatti:

tel. 0341 840123

e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

pec: comune.casargo@pec.regione.lombardia.it

Le informazioni sul C.U.G. e le sue attività sono pubblicate sul sito istituzionale del Comune di Casargo, www.comune.casargo.lc.it sezione "Amministrazione - Uffici" – Comitato Unico di Garanzia.

PIAO 2025/2027

SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTO SEZIONE: OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE - PIANO AZIONI POSITIVE

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con il D.L. del 9 giugno 2021 n.81 che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

All'interno del PIAO è compreso anche il piano delle azioni positive che è inserito all'interno della sezione *organizzazione e capitale umano* – sottosezione *obiettivi per il miglioramento della salute di genere*.

Come previsto dalle disposizioni normative, il comitato è stato coinvolto nella stesura di tale sottosezione e deve esprimere un parere al fine dell'approvazione.

Di seguito di riporta il testo della citata sottosezione:



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive è previsto dal D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”, all'art. 48, comma 1, (attualmente assorbito nel PIAO - cfr art. 1 comma 1 lett. d) DPR 81/2022), quale strumento necessario per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'equilibrio di genere.

Il Comune di Casargo ha da tempo adottato e periodicamente aggiornato il Piano di Azioni Positive, quale strumento utile per dare attuazione ai principi fissati dal Codice per promuovere una effettiva uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro. Nell'anno 2027, tali azioni verranno analizzate ed implementate con riferimento alle nuove Linee Guida sulla “parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”, adottate in attuazione dell'art. 5 del DL. n. 36/2022.

In base all'art. 42 del D. Lgs. 198/2006, le azioni positive sono quelle misure consistenti nella rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro; in particolare, per quanto di competenza dell'Ente, alle lettere d) ed f) del secondo comma, vengono indicate quali possibili azioni positive quelle dirette a:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Comune di Casargo, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e della Direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4/03/2011, ha istituito dal 2021, con Determinazione n. 108 del 16 marzo 2021 il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni).



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007, ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, aggiornando altresì alcuni indirizzi forniti con la direttiva del 2011 sopra richiamata, sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Nella direttiva si prevede che il piano triennale sia aggiornato ogni anno, entro il mese di gennaio.

Nel Piano di Azioni Positive vengono individuate una serie di attività che consentono di realizzare azioni concrete e integrate, in grado di produrre cambiamenti significativi; il Piano non si configura quindi come semplice dichiarazione di intenti ma assume una valenza effettiva, per consentire ai dipendenti di entrambi i sessi una effettiva parità nelle condizioni lavorative all'interno dell'Ente. Con il presente piano quindi, il Comune di Casargo si propone di garantire una effettiva parità di opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, che offrano possibilità di crescita e concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, di miglioramento del benessere organizzativo e di supporto ai dipendenti in situazioni di necessità.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data _____.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione:

1. Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Il Comune si impegna, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole dell'infanzia e primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

Il Comune si impegna inoltre, per quanto possibile, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'Ente si impegna a facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente:



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

- garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;
- favorisce 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;
- è attento ai problemi delle persone, contemperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- incoraggia 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 possono esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- migliora la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quanto possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

Per quanto attiene alla disciplina e gestione del rapporto di lavoro a tempo parziale:

- 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, rispettati i limiti e la normativa di settore, vanno analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare;
- sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- è 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.

2. Formazione

Il piano terrà conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

3. Ambiente di lavoro

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che quotidianamente, interessano la pubblica amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

I dipendenti sono chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà. Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare nuove azioni positive.

Azioni:

- Il Comune di Casargo si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- l'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.

In caso di segnalazioni si adotteranno gli opportuni provvedimenti ed il Comune si avvarrà del supporto del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivo n. 1	Informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-famiglia
Periodo	2025/2027
Azioni	Incontri di sensibilizzazione e di formazione, (ad esempio, diritto di famiglia e responsabilità familiari, tutela della maternità) anche mediante l'utilizzo di webinar.
Attori coinvolti	Ufficio personale – CUG
Misurazione	Indicatore n. 1 : numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro realizzato
Beneficiari	Tutto il personale senza distinzione di genere
Spesa	Nessun onere

Obiettivo n. 2	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
Periodo	2025/2027
Azioni	Iniziative/corsi formativi/ informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici in fase di rientro al lavoro (ad



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

	esempio, inviando via mail aggiornamenti legislativi o organizzativi)
Attori coinvolti	Ogni responsabile per il personale interessato
Misurazione	Indicatore n. 1: n. dipendenti coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo
Beneficiari	Tutto il personale / particolare attenzione viene rivolta al personale in congedo parentale
Spesa	Voce che rientra nei capitoli di spesa per la formazione per ogni area di riferimento

Obiettivo n. 3	Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo
Periodo	2025/2027
Azioni	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche; Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti; Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita.
Attori coinvolti	Segretario generale – Responsabili di Area – Sindaco/Assessore al personale – CUG
Misurazione	Indicatore n. 1: azioni di monitoraggio, anche informali, effettuate mediante indagini volte ad individuare eventuali criticità.
Beneficiari	Tutto il personale senza distinzione di genere
Spesa	Nessun onere

Obiettivo n. 4	Conciliazione vita personale/lavoro
Periodo	2025/2027
Azioni	Garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (part-time – aspettative); favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro; sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare; promuovere il processo di attivazione del lavoro agile , ai sensi della L.81/2017, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia al fine di adottare un Regolamento di disciplina dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.



COMUNE DI CASARGO
PROVINCIA DI LECCO
Via Roma n. 1/A- Casargo
e-mail: segreteria@comune.casargo.lc.it

Attori coinvolti	Segretario generale – Responsabili di Area – Sindaco/Assessore al personale – CUG
Misurazione	Indicatore n. 1: n. dipendenti coinvolti in una delle azioni sopra descritte
Beneficiari	Tutto il personale senza distinzione di genere
Spesa	

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Letto il testo si

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

All'approvazione della sottosezione_ obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive del PIAO 2025/2027.

Casargo, 07 marzo 2025

Dott.ssa Giulia Vetrano – presidente del CUG – Segretario comunale

Sig.ra Patrizia Pasetti – rappresentante del personale dipendente