

ALLEGATO 2



COMUNE DI SCHIGNANO

Provincia di Como

22020 Schignano - Via Domenico Giobbi n.42

Piano Triennale Azioni Positive

2025 – 2027

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

PAP (Piano Azioni Positive)

(art. 48 del D.lgs. 11.04.2006 n. 198)

INTRODUZIONE

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni 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. Detti piani, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Possiamo considerare il PAP - acronimo di "*Piano di Azioni Positive*" - come un documento nel quale siano contenuti (anche sinteticamente):

- la descrizione della realtà organizzativa dell'ente all'interno della quale si interviene;
- l'illustrazione delle potenzialità e delle criticità che annotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- l'elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota).

La presentazione dei Piani triennali non è tuttavia solo un atto formale, ma rappresenta un momento fondamentale per attivare misure, azioni positive e buone prassi volte a consentire una reale parità tra uomini e donne da parte delle Amministrazioni dello Stato.

L'adozione di un piano triennale di azioni positive rappresenta uno strumento fondamentale al fine della promozione della reale parità tra uomini e donne all'interno di ogni contesto lavorativo.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera.

Detto piano permetterà di garantire a lavoratori e lavoratrici un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione dell'individuo dal punto di vista lavorativo.

Il piano triennale di azioni positive vuole tutelare e garantire i lavoratori e, pertanto, deve trovare la sua origine e forza nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi. Per tale ragione nelle successive variazioni del piano si terrà conto del modificarsi e dell'evolvere della situazione lavorativa generale.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano triennale di azioni positive si pone, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- **Rimuovere** eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo;
- **Favorire** la conciliazione tra impegni professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- **Garantire** pari opportunità a lavoratori uomini e donne per quanto concerne la crescita professionale e la carriera, assicurando ad entrambi la possibilità di partecipare a corsi di aggiornamento e formazione, seminari, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa finanziaria;
- **Porre** in essere ogni azione possibile al fine di garantire una situazione equilibrata tra vita lavorativa e personale dell'individuo, tenendo conto delle differenze tra i soggetti, soprattutto dal punto di vista familiare, nonché delle diverse esigenze tra uomini e donne;
- **Tutelare** il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
- **Salvaguardare** l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata di anni tre e precisamente 2025 – 2026 - 2027

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

PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano, valido per il triennio 2025 - 2027, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in uno con il PIAO e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

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.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Schignano ha un'organizzazione interna suddivisa come dall'organigramma che segue:

AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI	- AFFARI GENERALI DEMOGRAFICO - SOCIOCULTURALE - VIGILANZA COMMERCIO - PERSONALE PARTE GIURIDICA
FINANZA, TRIBUTI E SEGRETERIA	- SEGRETERIA - CONTABILITA', - PAGHE - IMPOSTE E TRIBUTI - PATRIMONIO - ECONOMATO - PERSONALE PARTE ECONOMICA
TECNICA	-TECNICO-MANUTENTIVO - EDILIZIA PRIVATA E PUBBLICA

SITUAZIONE ATTUALE PERSONALE DIPENDENTE

Attualmente il personale in servizio presso questo Ente, suddiviso per area e categoria, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Area	Uomini	Donne
AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI	1	1
FINANZA, TRIBUTI E SEGRETERIA	0	1
TECNICA	2	0
TOTALE	3	2

Il **Segretario Comunale**, uomo, è titolare della convenzione di segreteria tra i comuni di Orsenigo, Schignano, Laino e Ponna (prov. CO).

Il 66,66% dei dipendenti del Comune di Schignano è rappresentato da uomini e il 33,33 % da donne.

Personale Dirigente:

non è presente personale con qualifica dirigenziale

Incarichi EQ:

AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI

Attribuita al Sindaco secondo quanto disposto dall'articolo 53, comma 23 della legge 388/2000 per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti - uomo -

AREA FINANZA, TRIBUTI E SEGRETERIA, funzionario EQ – donna -

AREA TECNICA, funzionario con incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL – uomo -

Si dà atto che è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia, attraverso protocollo di intesa con la Provincia di Como, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 03/12/2024 e sottoscritto dal Sindaco e dal Presidente della Provincia.

Il comune di Schignano aderisce pertanto al CUG della Provincia di Como. Il CUG è organo fondamentale al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

I progetti, di seguito esposti, sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è da considerarsi "in progress" e aggiornabile nel tempo. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle

prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito di emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa.

PROGETTO 1

Titolo	<i>Lavorare e Vivere</i>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivi	Favorire il più possibile la conciliazione tra impegni familiari e professionali ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'A.C. con quelle dei lavoratori
Azioni positive	Sperimentare nuove tipologie di organizzazione del lavoro favorendo la flessibilità, il <i>part-time</i> , il telelavoro, abolendo la cultura del tempo rigido ecc. e tenere conto delle esigenze familiari e personali del lavoratore, garantire informazioni sulla normativa vigente in materia.

PROGETTO 2

Titolo	<i>Poter esserci</i>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici e anche i cittadini
Obiettivi	Rilevazione e superamento delle problematiche e/o delle barriere architettoniche che impediscono o rendono difficoltoso l'accesso al posto di lavoro nonché ai locali destinati all'utenza
Azioni positive	Favorire un continuo confronto con i lavoratori e gli utenti al fine di essere informati e ricevere proposte su problematiche legate all'accessibilità degli edifici sedi di lavoro e di servizi al cittadino, studiare soluzioni atte ad eliminare barriere architettoniche e impedimenti legate all'accesso, ricerca di soluzioni anche organizzative interne.

PROGETTO 3

Titolo	<i>Il tempo del lavoro</i>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivi	Facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti per superare situazioni di disagio e la conciliazione tra tempi di vita e lavoro
Azioni positive	Nella prima fase sarà necessaria una analisi interna delle diverse articolazioni orarie e sul livello di soddisfazione dei dipendenti. Successivamente, sulla base di esigenze personali e criticità dei lavoratori e dell'organizzazione, sarà possibile adottare nuovi orari di lavoro favorendo anche l'orario multiperiodale nell'anno.

PROGETTO 4

Titolo	<i>Lavorare, imparare e comunicare</i>
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivi	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia del linguaggio di genere nelle comunicazioni sia degli amministratori che dei dipendenti.
Azioni positive	Favorire la partecipazione attiva del personale, principalmente di sesso femminile, a corsi e seminari di formazione ed aggiornamento, con particolare riferimento all'uso del linguaggio di genere e al ruolo ricoperto in ambito lavorativo tenendo, comunque, conto della situazione familiare

