



**COMUNE DI CARUGO**  
(Provincia di Como)

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2025 – 2027**

## 1. Premessa

Il D. Lgs. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 246/2005*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 196/2000 “*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” e di cui alla L. 125/2001 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Successivamente, a fronte di una crescente sensibilità collettiva in materia di pari opportunità di genere, nonché a valle degli insegnamenti scaturenti dalla quindicennale vigenza del Codice delle Pari Opportunità, il legislatore è intervenuto di nuovo sulla materia con la legge n. 162/2021 con il fine di rafforzare la tutela delle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

La legge n. 162/2021 ha modificato, in particolare, l'art. 25 del Codice delle pari opportunità, prevedendo che costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole e discriminatorio a detrimento di un sesso o di un altro. Con il nuovo testo normativo, il divieto di discriminazione riguarda non solo i dipendenti, bensì anche i candidati e le candidate in fase di selezione del personale, che sono potenzialmente a rischio di eventuali possibili discriminazioni per l'accesso al pubblico impiego (e/o avanzamento di carriera).

La legge amplia anche i casi di discriminazione indiretta, aggiungendo due fattispecie importanti:

- le disposizioni di natura organizzativa;
- le disposizioni incidenti sull'orario di lavoro;

che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, possono discriminare non solo i dipendenti già assunti, ma anche i candidati in fase di selezione.

Viene riscritto anche il comma 2-bis del citato art. 25, estendendo la discriminazione anche alle modifiche dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro, nonché ai trattamenti che possono generare situazioni di svantaggio in relazione al sesso e all'età anagrafica (e non solo allo stato di gravidanza o di maternità e paternità, anche adottive, come precedentemente disciplinato).

In questo contesto normativo, si inserisce la Direttiva n. 02/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto “*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, la quale sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

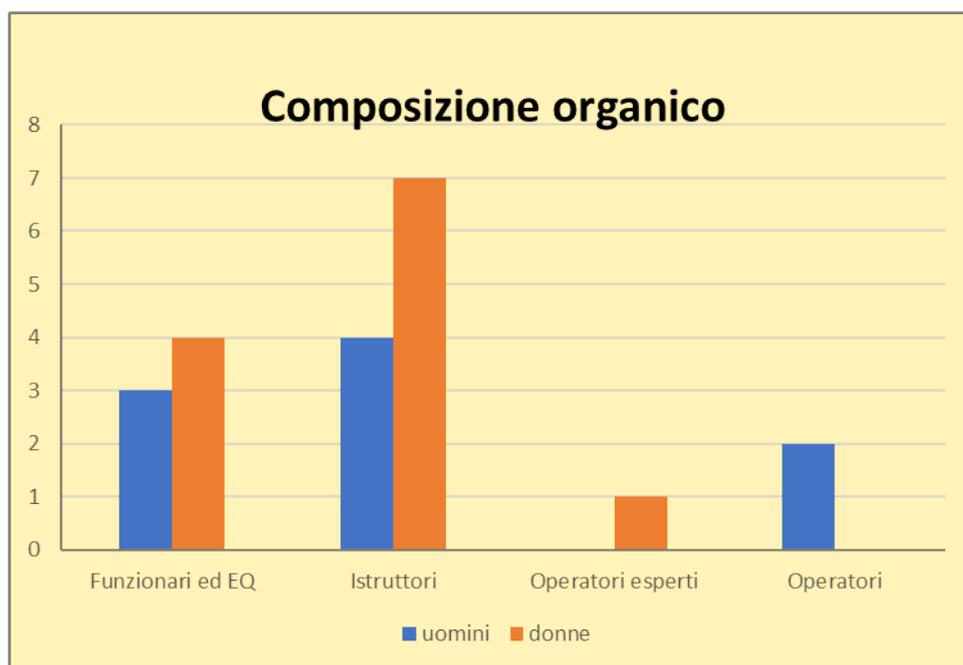
Il Comune di Carugo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano, che ha durata triennale, rappresenta l'aggiornamento a stesura annuale per il triennio 2025/2027, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento. Il CUG effettuerà, inoltre, il monitoraggio della sua realizzazione in occasione degli incontri periodici programmati nel corso dell'anno. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Carugo negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti

## Analisi dati del Personale

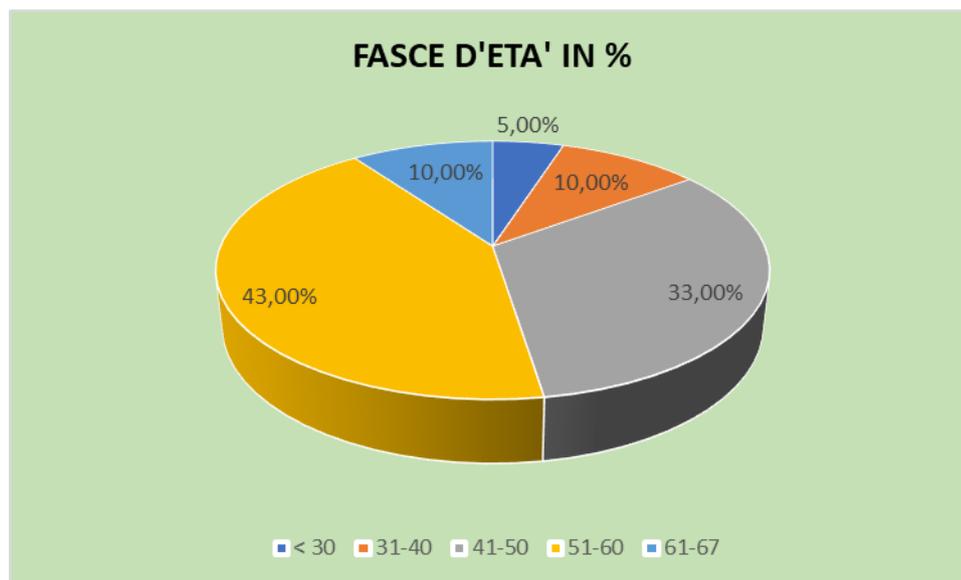
L'organico del Comune di Carugo alla data del 31.12.2024 è composto da n. 21 dipendenti di cui 9 uomini e 12 donne:

	UOMINI				DONNE			
	N.	di cui	di cui con figli	di cui con permessi L.104/92	N.	di cui	di cui con figli	di cui con permessi L.104/92
		Part Time	a carico			Part Time	a carico	
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	<b>3</b>	-	-	-	<b>4</b>	-	3	1
Istruttori	<b>4</b>	-	1	1	<b>7</b>	2	3	1
Operatori esperti	-	-	-	-	<b>1</b>	1	-	-
Operatori	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-	-



Personale suddiviso per fasce di età:

	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>	<b>%</b>
< 30		1	1	5%
31-40	2	-	2	10%
41-50	6	1	7	33%
51-60	3	6	9	43%
61-67	1	1	2	10%
<b>Tot. personale</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



L'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

L'analisi dell'organico del Comune di Carugo sopra riportato mostra, alla data del 31/12/2024, perfetto equilibrio della presenza femminile ai livelli direttivi/elevate qualificazioni rispetto a quella maschile; su n. 4 posizioni di elevata qualificazione attualmente coperte, n. 2 sono ricoperte da persone di sesso femminile e n. 2 di sesso maschile.

Alla data del 31/12/2024 risultano, inoltre, presenti n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari di sesso femminile che non rivestono posizione di Elevata Qualificazione.

Alla data di aggiornamento del presente Piano l'organico complessivo dell'Ente è composto da n. 21 unità.

## **2. Le Azioni del Piano**

### **2.1 Monitoraggio delle dinamiche organizzative e della condizione lavorativa dei dipendenti uomini e donne dell'Ente**

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo dei dipendenti e a produrre, ogni anno, l'aggiornamento della situazione occupazionale, con riferimento a dati suddivisi per genere ed area contrattuale, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico ed ogni altro dato in possesso dell'amministrazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale in servizio.

La Consigliera di parità è figura istituzionale nominata con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità (D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006), che la legge istituisce a promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione nei luoghi di lavoro, pubblici e privati (L.125/1991 e D.Lgs. 198/2006). Il mandato dura quattro anni.

Per la Provincia di Como è stata nominata Consigliera di Parità la Dott.ssa Federica Peraboni.

L'analisi statistica dei dati del mercato del lavoro interno dovrà comprendere:

- a) numero dipendenti suddivisi tra maschi e femmine, inquadramento professionale, orari di lavoro;
- b) part-time sviluppo professionale (progressione orizzontale/verticale);
- c) formazione professionale – presenza figli – maternità e congedi parentali.

Si provvederà ad aggiornare annualmente i dati sulla situazione occupazionale e a far emergere le problematiche – vecchie e nuove – che si evidenziano al fine di consentire il confronto tra l'Amministrazione comunale e le Organizzazioni Sindacali.

## **2.2 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

L'Ente si impegna a favorire la costituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comitato, anche in forma associata, potrà predisporre iniziative volte a:

- a) sensibilizzare e informare i dipendenti per promuovere la cultura di genere;
- b) assicurare l'affermazione delle pari dignità delle persone sul lavoro;
- c) promuovere azioni volte ad ottimizzare la produttività ed il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, favorendo condizioni di benessere organizzativo, anche in collaborazione con il Nucleo di valutazione;
- d) collaborare nella redazione di apposito regolamento e programmare iniziative destinate alla valorizzazione delle competenze assegnate al C.U.G.

Qualora ritenuto necessario potrà essere previsto un adeguato supporto formativo per la costituzione ed il funzionamento del Comitato.

## **2.3 Politiche per la conciliazione**

Per diffondere la conoscenza delle previsioni normative a tutela della maternità e paternità introdotte dalla Legge 53/2000 e dal D. Lgs. 25.3.2001 n. 151 e loro ss.mm.ii. in merito ai congedi parentali, l'Ente promuoverà azioni di informazione e accompagnamento all'utilizzo della Legge, rivolte ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Le azioni previste sono:

- a) informative cartacee e/o on-line, destinate a tutti i dipendenti, sulla legislazione di riferimento (note informative, aggiornamenti tramite newsletter, affissioni in bacheca, ecc.);
- b) disponibilità costante da parte dell'ufficio personale ad accogliere quanti/quante necessitano di approfondimenti, confronti, attivazione di misure di conciliazione;
- c) promozione della flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro per la parte non ancora

disciplinata dall'Ente.

L'Ente si impegna, inoltre, a implementare misure organizzative in grado di offrire ai dipendenti adeguate soluzioni al difficile tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di famiglia, avendo cura di contemperare le esigenze di flessibilità con quelle di garantire la fruibilità dei servizi al cittadino.

In risposta ad una eventuale nuova emergenza sanitaria, l'Ente garantirà che:

- Continueranno ad essere attuate particolari misure volte a garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi, nelle ristrettezze e nuove garanzie che l'emergenza sanitaria imporrà;
- Si continuerà, a norma di legge, a consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa, mediante l'utilizzo del "lavoro agile o smart working" e/o il semplice collegamento da remoto, conseguendo al mantenimento del miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e dei rapporti tra uffici e nel contempo diversificando le fasce di accesso agli uffici, rendendo più agevole la regolazione dell'afflusso del pubblico.

## 2.4 **Formazione**

### 2.4.1 Formazione – Generalità

L'Ente promuove le pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Pertanto, nella formazione del personale, si tenderà a tenere conto delle esigenze di ogni settore, nel rispetto della normativa in tema di finanza pubblica, consentendo a tutto il personale, sia donne che uomini, uguali possibilità di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari.

Secondo quanto previsto nella recentissima Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14.01.2025, l'ente promuoverà iniziative formative in materia di etica e di contrasto alla violenza sulle donne.

### 2.4.2 Formazione – Reinserimento

Viene previsto un percorso per accompagnare il reinserimento lavorativo di Lavoratrici/Lavoratori al rientro dalla maternità – paternità e congedi parentali lunghi.

A tal fine vengono individuate le seguenti azioni:

- a) individuazione modalità di informazione e di aggiornamento diretto ai soggetti interessati sui cambiamenti interni/esterni che sono intervenute nell'organizzazione del lavoro, nelle prestazioni lavorative ecc., durante la loro assenza.
- b) accompagnamento al reinserimento lavorativo nella struttura organizzativa dell'Ente, attraverso idonee modalità di affiancamento lavorativo per un periodo da determinare, in base al ruolo e ai compiti svolti, nonché in base ai bisogni di aggiornamento della/del dipendente.

Per ogni dipendente potrà essere formulato un apposito "progetto di accompagnamento al reinserimento lavorativo", comprendente i tempi di affiancamento e i contenuti dell'aggiornamento professionale. Il progetto di reinserimento lavorativo viene condiviso con la/il dipendente e si concluderà con una valutazione congiunta tra Responsabile di riferimento e dipendente.

## **2.5 Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nella gestione del personale**

Il Comune di Carugo:

- a) nelle commissioni di concorso e selezione assicura la rappresentanza di entrambi i sessi e nessuno di essi può essere rappresentato in misura superiore ai 2/3,
- b) valorizza le attitudini e le capacità personali nello svolgimento dei ruoli assegnati;
- c) nel rispetto di quanto previsto dal D.p.r. n. 82/2023 inserisce, in ogni bando di concorso pubblico, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'Amministrazione che lo pubblica, per la qualifica messa a concorso. La finalità è quella di tutelare il genere meno rappresentato attraverso il titolo di preferenza.

## **2.6 Mobbing**

L'Ente al fine di prevenire ed affrontare le tematiche legate al mobbing e alle molestie sessuali, si impegna ad avviare un confronto con le Organizzazioni Sindacali finalizzato alla sensibilizzazione al problema e alla eventuale predisposizione di un "codice di condotta". L'Ente provvederà, inoltre, 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.

A parte gli interventi che si rendessero necessari, in merito verrà monitorata l'attività e, più in generale, la vita dell'intero Ente.

I dipendenti potranno inoltre segnalare i casi di mobbing anonimamente utilizzando le modalità che saranno previste nel Piano di prevenzione della corruzione.

L'Ente si impegna a promuovere la conoscenza e la divulgazione delle tutele e degli strumenti esistenti in materia di pari opportunità, mobbing e molestie. In particolare, ciascun dipendente dovrà essere informato dei compiti e delle funzioni della Consigliera di Parità della Provincia di Como, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e della Commissione per le Pari Opportunità.

## **2.7 Utilizzo di un linguaggio amministrativo rispettoso del genere**

Il Comune di Carugo si impegna ad utilizzare, nei propri atti, un linguaggio amministrativo rispettoso del genere, adottando, a titolo esemplificativo, le seguenti buone prassi:

- Utilizzo del femminile di sostantivi che indicano professioni o cariche istituzionali;
- Superamento del maschile inclusivo, ovvero dell'utilizzo del maschile plurale per riferirsi a gruppi di persone appartenenti ad entrambi i generi;
- Utilizzo di termini collettivi neutri che si riferiscono ad un gruppo di persone (es. il personale e non i dipendenti/le dipendenti);

## **3. Valutazione e monitoraggio del Piano**

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale, aggiornato alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il presente Piano 2025-2027 si pone in continuità con il precedente Piano Triennale 2024-2026 considerato l'attuale contesto, imponendo particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Il Comune di Carugo si impegna a mantenere e sviluppare azioni, servizi ed opportunità rivolte ai propri dipendenti e volte a garantire un reale e sostanziale principio di uguaglianza tra uomini e donne, con l'obiettivo di attuare il "principio della parità effettiva" eliminando ineguaglianze di fatto e rimuovendo, dove esistano, cause e vincoli di ordine strutturale e culturale che limitano la piena espressione di potenzialità e risorse dei soggetti femminili.

In particolare, il Comune di Carugo si impegna a garantire l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua quali:

1. il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
2. l'obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
3. il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
4. il divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
5. il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Al fine di valutare l'efficacia/qualità delle misure positive attivate, far emergere eventuali disparità e intervenire in maniera correttiva anche prima della scadenza dello stesso, verranno definite modalità di monitoraggio delle azioni indicate nel Piano, da attuare attraverso la somministrazione di questionari e rilevazioni statistiche. L'aggiornamento annuale del Piano Triennale riprenderà i risultati del monitoraggio e dovrà prevedere le misure correttive per gli anni successivi.

#### **4. Riferimenti normativi**

Gli interventi descritti nel presente Piano sono inseriti nell'ambito delle disposizioni recate in materia dal vigente C.C.N.L. del comparto Regioni – Autonomie Locali e dal Contratto Decentrato Integrativo, fatta salva la prevalente ripartizione delle competenze definite dalla Legge ai fini del sistema delle relazioni sindacali.

Gli interventi del presente Piano sono inoltre inseriti nell'ambito di applicazione della Direttiva 2/2019 ed in particolare vengono applicate le seguenti norme:

-la 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*";

-il decreto legislativo 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*";

- il decreto legislativo 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;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni e integrazioni;
- il decreto legislativo 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*”;
- il 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*”;
- il decreto legislativo 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;
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- il decreto legislativo 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*”;
- la 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*”;
- il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante “*Attuazione dell’articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183*”;
- la 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*”;
- il 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;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- il 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;
- il decreto legislativo 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;
- la 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*”;
- la 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*”;
- la 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;

-la 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*”;

- la legge n. 162/2021, 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*”

## **5. Approvazione del Piano**

Il Piano Triennale delle Azioni positive è recepito nel PIAO che presenta validità nello stesso arco temporale – ad ora il triennio 2025-2027.

## **6. Gestione del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento dello stesso.

La gestione del Piano verrà assegnata, mediante gli strumenti di programmazione previsti dal vigente ordinamento, al Settore Personale.