



**COMUNE DI MOLTRASIO**  
Provincia di Como

# **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11.04.2006, n.198)

## **TRIENNIO 2023/2025**



## COMUNE DI MOLTRASIO Provincia di Como

Il Comune di Moltrasio ha elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2023-2025, in conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana e in applicazione:

- ☒ Legge n. 125 del 10.4.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- ☒ D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 “Testo unico sull’Ordinamento del Enti Locali”
- ☒ D.lgs. n.165 del 30.3.2001 “Norme generali sull’ordinamento degli enti Locali”
- ☒ D.lgs. n.198 del 1.4.2006 “Codice delle Pari opportunità” e sss.mm.ii.
- ☒ Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- ☒ Direttiva n. 2 del 2019, del Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità.
- ☒ Direttiva 162 del 5 novembre 2021 (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)

Il D.Lgs. n. 198/2006, all’art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 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;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.



## COMUNE DI MOLTRASIO Provincia di Como

Secondo quanto disposto da tale normativa, quindi, 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 Piano di Azioni Positive 2023/2025 è espressione della volontà del Comune di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

L'amministrazione comunale, in considerazione delle ridotte dimensioni demografiche e della struttura organizzativa dell'ente, prescinde dalle azioni più complesse, es. non prevedendo la costituzione di un Comitato Pari Opportunità previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 code contrattuali, e prevede interventi mirati sui bisogni concreti delle lavoratrici e dei lavoratori. Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Moltrasio adotta il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale – triennio 2023/2025, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

In particolare, l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, con "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari.

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

### **Analisi del personale in servizio**

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Moltrasio da parte delle donne non incontri ostacoli, non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per le categorie più alte. Analogamente, non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Pertanto, il piano triennale delle azioni positive del Comune di Moltrasio non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di equilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
D	2	0	2
C	2	2	4
B	0	0	0
A	0	0	0
Totale	4	2	6



**COMUNE DI MOLTRASIO**  
Provincia di Como

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi (Cat. D) ricoperti, la situazione organica è così rappresentata:

CATEGORIA D	Donne	Uomini
	2	0

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 capoverso, del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, la situazione è la seguente:

	Donne	Uomini
Sindaco	1	---
Consiglio Comunale	3	8
Giunta Comunale	2	1

## **Obiettivi**

### **1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.**

Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- 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.

L'amministrazione si impegna a creare canali di comunicazione tra i vertici e i dipendenti per la segnalazione in forma anonima di situazioni particolari al fine di garantire immediatamente il supporto e le azioni necessarie.

### **2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.



## COMUNE DI MOLTRASIO Provincia di Como

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Moltrasio si impegna a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Moltrasio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 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, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del Servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

### **4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.**

Il Comune di Moltrasio favorisce l'adozione e la conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche, in particolare garantendo il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

E' assicurato a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita e inoltre in caso di particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte, dal Responsabile del servizio, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.



## COMUNE DI MOLTRASIO Provincia di Como

Ciascun dipendente infatti ha la possibilità, previa autorizzazione del Responsabile dell'Area e del Segretario Comunale, quale Responsabile del Personale, di costruire un orario personale con l'ora di inizio tra le 7.00 e le 9.30, garantendo le ore di apertura al pubblico previsto dall'area e favorendo così la conciliazione della vita privata e familiare.

L'amministrazione si impegna nello sviluppo di modelli organizzativi per la disciplina del lavoro agile secondo le nuove disposizioni in materia in vigore a decorrere dal 19 luglio 2020, previste dall'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34

Per cercare di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali e per favorire la fruizione delle ferie nel periodo estivo del personale in servizio e sotto organico, il Comune di Moltrasio promuove la chiusura degli uffici per l'Area Affari Generali nelle giornate di sabato nel periodo estivo (giugno-agosto), garantendo l'apertura per il solo primo sabato del mese e l'espletamento del servizio di celebrazione di matrimoni civili previsti.

L'Ente favorisce, inoltre, sempre per i motivi sopra richiamati, eventuali richieste di mobilità esterna, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia del dipendente richiedente.

### **Durata del Piano**

Il presente piano ha durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione ed è subordinato al preventivo parere della R.S.U. e dell'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Como.

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2023/2025 per dare concreta attuazione ai principi di parità e pari opportunità