



**ALLEGATO 2
al PIAO 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 NORMATIVI

- 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.

DATO 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. 92 del 23/12/2024 e sottoscritto dal Sindaco e dal Presidente della Provincia.

Il comune di Orsenigo 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.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Struttura Organizzativa	Settori Assegnati	Servizi	Responsabile	Personale assegnato
STAFF DEL SINDACO	- Ufficio di staff			1 Operatore Esperto Tempo Parziale ex art. 90 TUEL
AREA AMMINISTRATIVA	- Settore Amministrativo - Settore Sociale	- Segreteria - Scuola - Cultura - Sociale - URP - Anagrafe - Stato Civile - Elettorale	Funzionario EQ	1 Istruttore Amministrativo tempo pieno 1 istruttore Amministrativo a tempo parziale 1 Istruttore Amministrativo a t.d. ex art. 1, co. 557, L. 311/2004 1 Operatore Esperto
AREA CONTABILE	- Settore Ragioneria	- Ragioneria - Risorse Umane - Tributi	Funzionario EQ a t.d. ex art. 1 co. 557 L. 311/2004	1 Operatore esperto
AREA TECNICA	- Settore Tecnico	- Urbanistica - Edilizia Privata - Lavori Pubblici - Manutenzione - Patrimonio - Suap	Funzionario EQ	1 Istruttore Amministrativo 1 Istruttore Tecnico
AREA POLIZIA LOCALE	- Settore Polizia Locale	- Polizia Locale	Comandane dipendente a t.d. dal Comune di Anzano del Parco	1 Istruttore - Agente di Polizia Locale 1 Istruttore – Agente di Polizia Locale a t.d. ex art. 1, co. 557, L. 311/2004

Lavoratori a tempo indeterminato	Area funzionari di EQ	Area Istruttori (tra cui agente p.l.)	Area operatori esperti	Area operatori	Totale
Donne	1	2	1	0	4
Uomini	1	3	1	0	5
	2	5	2	0	9

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

Personale Dirigente:

non è presente personale con qualifica dirigenziale

Incarichi EQ:

AREA AMMINISTRATIVA: funzionario EQ – donna -

AREA CONTABILE: Funzionario EQ a t.d. ex art. 1 co. 557 L. 311/2004 – uomo -

AREA TECNICA: funzionario – uomo –

AREA POLIZIA LOCALE: Comandante dipendente a t.d. dal Comune di Anzano del Parco per la gestione associata tra i Comuni di Alserio, Anzano del Parco, Brenna, Montorfano, Orsenigo, per la gestione associata del servizio di polizia locale denominato “Polizia locale intercomunale Briantea – uomo -

DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE

Descrizione Intervento: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comune si impegna a creare un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza quali elementi imprescindibili per ottenere un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza.

Il Comune di Orsenigo si propone di tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore.

Il Comune si propone di garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Il Comune favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Il Comune riconosce l'importanza dell'aggiornamento del personale in materia di digitalizzazione. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO Nel Comune è in vigore un orario flessibile.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Descrizione intervento: DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. Si rappresenta inoltre che la Giunta con deliberazione n. 74 del 15/12/2021 ha ritenuto di approvare la richiesta di trasformazione del contratto di lavoro di una dipendente (Istruttore amministrativo ex categoria C) da tempo pieno a part-time 83,33% riconoscendo il sostegno ad un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari e individuali del personale e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati nonché l'esigenza di tutelare situazioni di particolare disagio e/o necessità dei dipendenti.

Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera nonché ai livelli di responsabilità e di direzione. L'affidamento degli incarichi di responsabilità è da realizzarsi sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, l'ente potrà prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. Il Comune si impegna ad utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Descrizione intervento: COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la parità di genere.

Descrizione intervento: BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne.

Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Il Comune favorisce la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Descrizione Intervento: AMBITO AZIONI DI LAVORO

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

- Pressioni o molestie sessuali; o 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.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2025/2027). Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.