



**Comune di Codogno**  
Provincia di Lodi

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 01/07/2023-30/06/2025**  
**(ART.48 COMMA 1 D.LGS. 11.04.2006 N.198)**

*L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale .... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità”*

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministero per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art.19 del CCNL Regioni ed Autonomie locali 14.09.2000 e l'art.8 del CCNL Regioni ed Autonomie locali 22.01.2004.

Il D.Lgs. 03.08.2009 n.106, ha modificato l'art.6 del D.Lgs. n.81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- Valorizzazione ed ascolto delle persone;
- Attenzione ai flussi informativi;
- Relazioni interpersonali e riduzione delle conflittualità;
- Operatività e chiarezza dei ruoli;
- Equità nelle regole e nei giudizi.

L'art.21 della legge n.183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n.165/2011 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” in particolare all'art.7 prevedendo che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di*

*discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.*

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento ed alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera ed alla sicurezza”.*

Inoltre la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità è volta ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione (sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia.

Il Piano è dunque un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne e per migliorare il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti. Le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che spesso i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare - gravano tendenzialmente sul genere femminile.

La conciliazione vita/lavoro è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse: economiche, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale, dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie.

### **La situazione del Comune di Codogno**

Il Comune di Codogno, con atto di Giunta comunale n. 33 del 22 febbraio 2022, la n. 44 del 7 marzo 2022, la n. 212 del 19 settembre 2022, n. 250 del 24 ottobre 2022, la n.274 “Modifica del PIAO del 21 novembre anno 2022: sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale all'interno della sezione 3: organizzazione e capitale umano 2022” e la n.120 del 15 maggio 2023 ha ridefinito la struttura organizzativa dell'ente, le nuove linee funzionali, nuova dotazione organica e piano triennale dei fabbisogni anno 2023 – 2025, impostando una programmazione del proprio fabbisogno di

personale, mirata al reperimento delle professionalità necessarie al migliore assolvimento delle funzioni istituzionali e all'efficiente erogazione dei servizi per le finalità tutte definite dalle norme in vigore, attenendosi alle modalità dalle stesse impartite.

#### Per l'anno 2023

- Educatrice Asilo Nido – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
- Istruttore direttivo tecnico Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
- N. 3 Agenti di polizia locale –Area Istruttori

Inoltre dal mese di giugno 2023, verrà assunta una Assistente sociale a tempo determinato con un fondo ministeriale per il potenziamento dei Servizi Sociali, oltre all'ipotesi dell'assunzione di un collaboratore esperto a tempo determinato per un minimo di 4 mesi - massimo 8 mesi - per la sostituzione di una maternità presso il Servizio Demografici

Per l'anno 2024 e 2025 il piano assunzionale sarà adottato in conseguenza delle valutazioni dell'amministrazione in merito alla riassunzione ovvero alla riallocazione delle risorse cessate.

#### Dal giugno 2022 ad oggi sono stati assunti:

N.2 Istruttori direttivo di Polizia Locale

N. 1 Istruttore con profilo di Agente di polizia locale a tempo determinato

N.2 figure di Istruttore a favore del Settore Affari Generali

N.1 Operatore esperto a tempo pieno e indeterminato – Settore Affari generali – Servizio demografici in luogo del dipendente dimissionario

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 129 del 26/07/2011 e n. 132 del 17/06/2013 sono stati formulati gli indirizzi in merito alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nominato con determina successiva dal Segretario Generale. Il CUG è unico ed esplica i suoi effetti nei confronti di tutto il personale, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate e promuove, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, al là della differenza di sesso, di religione, di cultura.

Con determinazione del Segretario generale n.324 del 10 maggio 2021 è stato nominato il CUG (Comitato unico di garanzia) per la durata di quattro anni.

Con deliberazione n. 23 del 27 febbraio 2022 l'amministrazione comunale ha costituito una commissione pari opportunità che si occupa di:

- a) promuovere indagini e ricerche sui problemi relativi alla condizione femminile nel comune; favorire l'informazione e la conoscenza delle normative e delle iniziative riguardanti la condizione femminile;
- b) esprimere pareri consultivi e avanzare proposte progettuali rivolti alle donne;
- c) promuovere progetti ed interventi volti ad ampliare l'accesso delle donne al lavoro ed ad incrementare le loro opportunità di formazione; collaborare nella realizzazione di azioni positive definite con progetti specifici d'intervento di organismi ed enti, pubblici e privati, secondo le direttive della Comunità Europea;
- opera in piena autonomia nell'ambito delle funzioni attribuite ed attua forme di collaborazione e di scambio con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità;
  - è così composta:
    - Consigliere o Assessore delegato alle Pari Opportunità con funzione di Presidente;
    - n. 1 rappresentante dei gruppi di maggioranza designato congiuntamente dai Capogruppo;
    - n. 1 rappresentante dei gruppi di minoranza designato congiuntamente dai Capigruppo;
    - n.1 rappresentante designato dalle associazioni di volontariato presenti sul territorio (Consulta del Volontariato);
    - n.1 rappresentante designato congiuntamente dall' associazione culturale presente sul territorio (Associazione CircolarMente – Di Vittorio);
    - n.1 rappresentante dell'Associazione CL Movimento Comunione Liberazione in sostituzione al Centro di Solidarietà Lavoratori Credenti ONLUS;
    - n.1 rappresentante designato dalla Confartigianato Imprese della Provincia di Lodi e nominata con deliberazione di Giunta Comunale;

La commissione opera in piena autonomia nell'ambito delle funzioni attribuite ed attua forme di collaborazione e di scambio con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità. La sua attività è rivolta principalmente all'intera cittadinanza, con una particolare sensibilità alla sfera delle donne, della violenza di cui spesso sono vittime.

Si ricorda che a seguito della pandemia da sars -covid insorta il 20 febbraio del 2020, i dipendenti sono stati costretti a svolgere la loro attività lavorativa da casa, e l'impegno da parte di tutti è stato massimo. Pertanto l'Amministrazione comunale, con il presente Piano delle Azioni Positive, intende migliorare l'attività lavorativa dei dipendenti facilitando la possibilità di conciliare il lavoro con gli aspetti familiari, poiché spesso, anche nel periodo covid, il peso della casa, della famiglia secondo le varie indagini effettuate dagli enti preposti, ricadeva molto spesso sulle donne, nonostante anche i coniugi lavorassero da casa.

In attuazione di tutto questo, l'Amministrazione comunale con proprio atto n. 56 del 21 marzo 2022, ha deliberato il Regolamento per l'attuazione dello smart working. In tal modo i dipendenti hanno richiesto la firma dell'Accordo individuale di smart working con la possibilità di effettuarlo una volta alla settimana.

In questo modo si garantiscono le condizioni effettive di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia oltre al rispetto dei principi già individuati nel precedente Piano delle Azioni Positive:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- d) partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- e) orari di lavoro che facilitino l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- f) individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e professionalità;
- g) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Con deliberazione n. 36 del 14 febbraio 2023 è stata approvata la composizione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, come previsto dall'art. 6 vigente CCNL del 16 novembre 2022.

Il suddetto organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e sull'innovazione, sul miglioramento dei servizi rivolti alla promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative vigenti nel tempo, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## **ANALISI DATI DEL PERSONALE**

Dall'analisi dei dati del personale, si può rilevare che la presenza delle donne, anche nelle posizioni di Categoria D, è ampiamente assicurata.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

	SEGRETARIO GENERALE	CAT. D	CAT.C	CAT.B	CAT.A	TOTALE
DONNE	1	10	33	16	3	63
UOMINI		7	14	9	2	32
TOTALE	1	18	42	23	5	95

di cui part-time su richiesta

	CAT. D	CAT.C	CAT.B	CAT.A	TOTALE
DONNE	1	2	4	2	9
UOMINI					0
TOTALE	1	2	4	2	9

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano evidenzia gli obiettivi che, nel rispetto dei principi sopra esposti, questo Comune intende realizzare in materia nel triennio 01/07/2023– 30/06/2025 ed elenca le azioni positive che si intendono attuare per il raggiungimento degli obiettivi.

### **OBIETTIVI**

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) promuovere una cultura antidiscriminatoria che miri a tenere alto il livello di attenzione nell'agire quotidiano (atteggiamenti, linguaggi, azioni e reazioni) e diffonda una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire, elementi necessari nei rapporti con l'utenza e tra colleghi;
- 3) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 4) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) permettere ai dipendenti l'approfondimento delle tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare ha subito negli ultimi anni una pesante revisione (es.: nuovo Codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, accesso agli atti e accesso civico);
- 9) tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.
- 10) programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.
- 11) analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle continue modifiche normative ed alle innovazioni tecnologiche;
- 12) fornire ai/alle neo dipendenti indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell'Ente, sulla normativa trasversale (anticorruzione, obblighi di trasparenza) e sulle procedure interne.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

## **FORMAZIONE**

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone quale condizione necessaria ed indifferibile dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Si evidenzia peraltro una forte richiesta da parte del personale per un significativo investimento formativo da parte dell'Amministrazione comunale, data la possibilità di seguire corsi di formazione anche in modalità webinar, nuove modalità scaturite a causa del periodo di emergenza sanitaria appena trascorso.

Pertanto, compatibilmente con le vigenti norme in materia e con le disponibilità finanziarie dell'Ente, si intende continuare a sostenere la formazione del personale ed a mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo sia in modalità webinar, sia in presenza, per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

## **BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest'ottica, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna ed al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

### **ORARI DI LAVORO**

Saranno favoriti l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro attuabile attraverso la firma dell'Accordo individuale di smart working, il quale favorisce l'attività lavorativa da casa o da altro luogo diverso dall'ufficio comunale, purché avvenga in totale sicurezza sia informatica, sia della persona fisica.

Saranno promosse pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Si cercherà di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, nonché di realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, ovvero sperimentando nuove forme di orario flessibile, prevedendo la possibilità di:

- articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate (es. malattie, maternità, congedi, ecc.)

All'interno del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi Nazionali.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, sempre tenendo presente però le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

## **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

L'amministrazione si pone i seguenti obiettivi:

- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche,
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazione di genere;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

## **INFORMAZIONE**

Saranno obiettivi del triennio:

- la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- programmare incontri di sensibilizzazione e informazione del personale sulle tematiche delle pari opportunità;
- informare i cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

## **TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI**

Con l'approvazione della legge 30.11.2017 n.179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" l'Ente ha inoltre già provveduto a informare i dipendenti in merito al cosiddetto "whistleblowing" ed attivando detto servizio mediante l'utilizzo di una piattaforma informatica che ne garantisce l'anonimato.

Non sono previsti interventi in quanto, non sono pervenute segnalazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando alla Giunta Comunale e alle RSU.

### **DURATA E PUBBLICAZIONE**

Il presente Piano ha durata per il triennio 01/07/2023 - 30/06/2025.

Nel predetto periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, nonché suggerimenti e possibili soluzioni nel caso di problemi riscontrati nell'attuazione del Piano.

Come anzidetto, il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio dell'Ente nonché sul sito internet nello spazio dedicato all'Amministrazione Trasparente.