



# COMUNE DI CUVIO

Provincia di Varese

***PIANO delle Azioni Positive  
per le pari opportunità per la valorizzazione del  
benessere contro le discriminazioni  
Triennio 2023/2025  
art. 48 D.Lgs. 198/2006***

Approvato con deliberazione  
della Giunta Comunale n. 41 del 26.05.2023

## 1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Cuvio adotta il presente **PIANO delle AZIONI POSITIVE** per il triennio 2023/2025, in conformità a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000, dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, dal D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 (cd. Codice Pari Opportunità) nonché dalla direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/05/2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

Di seguito si delinea brevemente il contesto normativo di riferimento in materia di pari opportunità nelle organizzazioni sociali e di lavoro e di valorizzazione del benessere contro le discriminazioni:

- la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 del Parlamento Europeo e del Consiglio, promuove l'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- gli articoli 3, 37, 51, 117 della Costituzione della Repubblica Italiana prevedono per tutti i cittadini la pari dignità nella vita sociale, culturale, economica, la parità di diritti tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e alle cariche elettive;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 all'art. 7 comma 1 prevede 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."*;
- il Decreto di cui al punto precedente, all'art. 57 comma 1 prevede che: *"Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, ....il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;"*
- l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, emanato a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", così come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, prevede che *le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani Triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.*
- Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17/05/1999, n. 144, all'articolo 7, comma 5, precisa che le amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.
- La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1, comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:
  - superare condizioni di 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 e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano delle azioni positive è un documento programmatico mirato all'attivazione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro; esso contiene gli obiettivi, i risultati attesi e le azioni da attuare, al fine di riequilibrare le eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, 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.

Il presente Piano viene redatto sulla base della struttura organizzativa dell'Ente, partendo dall'analisi della situazione del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022 e da una sintetica descrizione circa lo stato di attuazione delle azioni realizzate nell'anno 2022.

Esso si sviluppa in obiettivi, per ciascuno dei quali viene individuato il risultato atteso, e in azioni positive da intraprendere nel corso del triennio di riferimento, 2023 – 2025: il fine principale è quello di favorire la realizzazione di misure che rimuovano gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro, di sviluppo professionale, di crescita culturale e nelle relazioni sociali.

In continuità con gli obiettivi e le finalità proposte nei precedenti Piani, l'Amministrazione comunale intende rafforzare le misure volte al miglioramento del clima aziendale e quindi di riflesso della produttività.

## 2. SITUAZIONE ATTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

### DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2023

Descrizione	Cat. A	Cat. B	Cat. B3	Cat. C	Cat. D	Totale
Personale di ruolo a tempo pieno	0	1	1	4	3	9
Personale di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0
Totale	0	1	1	4	3	9

**DOTAZIONE ORGANICA – SUDDIVISIONE PER GENERE**

Descrizione	Cat. A		Cat. B		Cat. B3		Cat. C		Cat. D		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Personale di ruolo a tempo pieno	0	0	1	0	1	0	2	2	1	2	5	4
Personale di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	1	0	1	0	2	2	1	2	5	4

<b>DONNE</b>	<b>4</b>
<b>UOMINI</b>	<b>5</b>
<b>Totale</b>	<b>9</b>

Dalla situazione attuale del personale, composta per il 56% da uomini e per il 44% da donne, si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi.

E' possibile pertanto affermare che l'accesso all'impiego nel Comune di Cuvio da parte delle donne non incontra ostacoli né per le categorie B e C e nemmeno per la categoria D.

Il Comune di Cuvio è da sempre interessato a garantire le pari opportunità, come si evince dalla presenza femminile nell'organico dell'ente.

Dallo schema di seguito riportato, inoltre, si può notare in tutti i settori un'eccedenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile, salvo che nell'area Tecnica e Vigilanza.

Area funzionale	Uomini	Donne
Demografica	0	1
Contabilità	0	2
Segreteria/Tributi	0	1
Tecnico Manutentiva-Urbanistica	4	0
Vigilanza	1	0
	5	4

Al fine di facilitare la conciliazione fra la vita familiare e la vita lavorativa del personale, il Comune di Cuvio gestisce il lavoro con orari che consentono di alternare i rientri pomeridiani e i sabati in modo da garantire una certa presenza a casa alle lavoratrici, in modo da agevolare la gestione dei figli e della famiglia in genere.

E' previsto l'inserimento in organico nell'anno 2023 di personale a tempo indeterminato part-time (12 ore settimanali) nell'ambito dell'Area Sociale, introdotta e approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 in data 23.02.2023 ad oggetto: "Intervento di riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente – modifica all'allegato I del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi: Approvazione", esecutiva ai sensi di legge, come risultante dal fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 22.03.2023, esecutiva ai sensi di legge.

### 3. COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 (collegato al lavoro) per questo Comune il Segretario Comunale ha nominato – con determinazione n. 5 in data 24.03.2022 – Registro Generale n. 50/2022 – il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### 4. AZIONI POSITIVE ATTUATE NELL'ANNO 2022

#### 1- Formazione

Tenuto conto delle esigenze di ogni servizio, il Comune ha favorito 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. Tutti i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione qualificati, organizzati anche presso la sede comunale con modalità organizzative atte a conciliare la vita professionale e vita familiare dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### 2- Orari di lavoro

Nel Comune è in vigore un orario flessibile. Sono state risolte particolari necessità di tipo familiare e/o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Questo ha portato ad una nuova articolazione dell'orario di servizio dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### 3- Informazione

Il Comune di Cuvio ha garantito il flusso informativo e di comunicazione all'interno dell'ente, in modo da garantire l'aggiornamento costante dei dipendenti su temi di importanza rilevante in materia di lavoro, nuove norme, iniziative culturali ed in favore delle pari opportunità.

Costante è stata, a cura del Servizio Personale, la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.). E' stato assicurato inoltre l'aggiornamento continuo del personale sulle norme in materia di pubblico impiego, riguardante anche gli aspetti connessi alla tutela dei lavoratori (maternità, paternità, assistenza ai disabili, congedi, ecc).

### 5. PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025

#### ➤ Obiettivo del Piano

Favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con presa in carico sistematica di differenze, condizioni e bisogni, ponendo al centro l'attenzione alla persona ed individuando competenze specifiche di genere da valorizzare per ottenere la fidelizzazione delle migliori professionalità.

#### ➤ Azioni positive da attuare

L'Amministrazione si impegna ad analizzare le richieste di utilizzo della flessibilità di orario, permessi, aspettative, e congedi avendo riguardo alla singola situazione di difficoltà o di disagio in genere, e compatibilmente alle esigenze organizzative dell'Ente, al fine di:

- a. consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in occasione di criticità personali;
- b. valutare misure quali il part time (orizzontale o verticale) e la mobilità interna;
- c. supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo di maternità/paternità, dal congedo parentale e/o dall'aspettativa, attraverso opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo durante il periodo di assenza dal lavoro.

➤ **Risultato atteso**

Migliorare il clima aziendale in termini di serenità dei lavoratori e delle lavoratrici con carichi familiari, sviluppando il senso di appartenenza all'Ente e mantenendo nel contempo il livello qualitativo e quantitativo delle attività svolte e dei servizi offerti fino ad oggi dall'Amministrazione.

➤ **Aree dell'Ente coinvolti**

Tutte le Aree dell'Ente vengono chiamati ad impegnarsi nella realizzazione delle azioni positive sopra riportate. Per ogni Area, il Funzionario Responsabile con incarico EQ (Posizioni Organizzative) si impegna a porre in atto le misure opportune per la realizzazione dell'obiettivo.

➤ **Tempo previsto per l'attuazione**

Considerato l'obiettivo del Piano e le azioni da intraprendere, l'Amministrazione prevede che la realizzazione delle stesse avverrà nell'arco del triennio 2023/2025, sulla base delle richieste che perverranno da parte del personale dipendente.

➤ **Risorse finanziarie**

Per la realizzazione delle azioni positive individuate nel presente documento l'Ente presuppone l'assenza di oneri a carico del bilancio comunale: non sono infatti previsti finanziamenti e stanziamenti di spesa.

## **6. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING.**

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 22.03.2023 ha regolamentato il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

## **7. DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano ha durata triennale (2023 – 2025).

Il Piano viene pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione “Amministrazione Trasparente” ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato e condiviso aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

## **8. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL PIANO**

Del contenuto del presente Piano vengono informate preventivamente la RSU, il CUG e la Consigliera di Parità, nel rispetto della normativa vigente.

L'Amministrazione comunale si impegna a orientare le attività dell'Ente ai principi affermati nel presente Piano, provvedendo al controllo in itinere dello stesso, al fine di monitorare ed adeguare tempi e modi di attuazione, in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.