



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

Allegato "A"

PIANO DI AZIONI POSITIVE

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

Triennio 2023/2025



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (che sostituisce l’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

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”*.

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.

Inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 in data 06/05/2015 è stato approvato il Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi che prevede:

- a) all’art.2 comma “D” *“chiara definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione delle performance come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane”*;
- b) all’art. 2 comma E *“valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità*;
- c) all’art. 3 comma J *“parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera; corrette e propositive relazioni sindacali e rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva.*

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. Il Comune si prefigge i seguenti obiettivi:



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

- promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro favorendo la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori nonché misure che sostengono la formazione e competenza professionale favorendo la crescita professionale.

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 Alserio 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, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

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.

1. Analisi del personale

Al 1° gennaio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

dipendenti: n. 6
di cui: donne n. 3
di cui uomini n. 3

Si dà pertanto atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile tra i dipendenti del Comune di Alserio in quanto la prevalenza femminile supera quella maschile

Livelli dirigenziali (Segretario Comunale): n. 1 uomo

Gli orari di lavoro sono articolati su 6 giorni settimanali dal Lunedì al Sabato con due rientri pomeridiani.

La dotazione organica del personale dipendente risulta essere la seguente:

Lavoratori	Cat. D1	Cat. C	Cat. B.1	%
Donne	0	3	0	
Uomini	0	2	1	
Totale				



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

SETTORE AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI – TRIBUTI

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	POS. ECO.	TOT. POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore Amministrativo/Contabile	C1	C1	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE DEMOGRAFICO

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	POS. ECO.	TOT. POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore amministrativo	C1	C5	1	1	0
TOTALE			1	1	

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR.	POS. ECO.	TOTALE POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore amministrativo contabile –	C1	C6	1	1	0
TOTALE			1	1	0



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

Settore TECNICO URBANISTICO, EDILIZIA PRIVATA, LAVORI PUBBLICI

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR	POS. ECO	TOTALE POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Istruttore tecnico	C1	C1	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO, SERVIZI CIMITERIALI

Operatore addetto ai servizi di manutenzione - autista scuolabus - messo notificatore	B1	B2	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE VIGILANZA

Con Consiglio Comunale n.3 del 30/01/2021 è stato approvato lo schema di CONVENZIONE TRA I COMUNI DI ALSERIO, ANZANO DEL PARCO, BRENNA E ORSENIGO PER LA GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE DENOMINATO " POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE BRIANTEA"

FIGURA PROFESSIONALE	POS. GIUR	POS. ECO	TOTALE POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	C1	1	1	0
TOTALE			1	1	0

SETTORE SERVIZI SOCIALI ED ASSISTENZA

Con delibera di Consiglio Comunale n. 61 del 20/12/2021 è stato approvato lo schema di CONVENZIONE PER LA GESTIONE ASSOCIATA TRA I COMUNI DI ORSENIGO, LAMBRUGO ED ALSERIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI DI PROGETTAZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA LOCALE DEI SERVIZI SOCIALI ED EROGAZIONE DELLE RELATIVE PRESTAZIONI AI CITTADINI COSI' COME PREVISTO DALL'ART. 118 C. 4 DELLA COSTITUZIONE



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

2. Obiettivi

Si specifica, altresì, che i percorsi per l'accesso o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto della pari opportunità.

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.

L'organizzazione del lavoro è stata strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; è, altresì, prevista la flessibilità di un quarto d'ora in entrata da recuperare in uscita.

L'Amministrazione Comunale si prefigge come obiettivi di continuare, nel corso del prossimo triennio, a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

3. Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive.

1) Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune di Alserio 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.

2) Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)

Il Comune di Alserio 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.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Alserio 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 Alserio 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.



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

3) Ambito d'azione: formazione (Obiettivo 3)

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 famigliari 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.

4) Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)

Il Comune di Alserio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità famigliari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Ente favorisce, inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento della famiglia.

- **Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dai vigenti C.C.N.L.

L'Ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità famigliari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita famigliare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita con previsione all'interno del regolamento di organizzazione.

Inoltre, particolari necessità di tipo famigliare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.



COMUNE DI ALSERIO

REGIONE LOMBARDIA

PROVINCIA DI COMO

VIA CARCANO, 9 – 22040 ALSERIO –

Tel. 031.630063 – Fax 031.630917

e-mail: info@comune.alserio.co.it

PARTITA IVA 00600170138

4. Durata del Piano

Il presente Piano ha durata per il triennio 2023/2025.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 15 giorni dalla trasmissione alle Consigliere di Parità territorialmente competenti senza che siano intervenuti rilievi e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 verrà pubblicato all'albo pretorio online dell'ente, sul sito internet e nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente e trasmesso alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali.

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 all'aggiornamento del programma per il prossimo triennio.

5. Comunicazione

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione, in particolare sulla normativa esistente in materia di permessi, congedi ed opportunità.

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.