



**COMUNE DI APPIANO GENTILE**  
PROVINCIA DI COMO  
Via Baradello n. 4

**PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO  
DELLE PARI OPPORTUNITA'  
TRIENNIO 2023-2025**

**ALLEGATO 2**

## **Premessa**

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) prevedono che ogni Amministrazione Pubblica, ai sensi degli artt. 1, comma 1, lett. c, 7 comma 1 e 57 comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

La succitata Direttiva 2/2019 prevede che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

La predetta Direttiva dà atto che *“Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro”*.

Diventa pertanto elemento fondamentale, per il perseguimento degli obiettivi che la direttiva si propone, la valorizzazione delle persone in quanto tali, donne e uomini, attraverso politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con l'obiettivo di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.

Tutelare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con maggiore efficacia ed efficienza ai bisogni dell'utenza.

Poiché è intendimento del Comune di Appiano Gentile che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti il Comune di Appiano Gentile favorisce l'adozione di misure che garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto

della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- Ambiente di lavoro;
- Orari di lavoro;
- Individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, nel rispetto della normativa di settore;
- Partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

Pertanto 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, terranno conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **Riferimenti legislativi**

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)

**DIRETTIVA N. 2 /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

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.** 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”*;

**VISTO** il 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;

**Direttiva** del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

**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”*;

**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 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

**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** 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** 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** 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.

## **Contesto organizzativo di riferimento**

Il Comune di Appiano Gentile ha dimostrato particolare sensibilità attuando negli anni una politica attenta alle tematiche di pari opportunità, promuovendo all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione. L'impegno dell'Amministrazione sulle tematiche della violenza di genere si è concretizzato anche con la promozione di manifestazioni aperte all'intera cittadinanza che si sono tenute, in collaborazione con l'Associazione Donne Giuriste Italiane, nella ricorrenza della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**.

Questa Amministrazione ha ulteriormente rafforzato l'impegno in materia mediante l'istituzione di uno specifico assessorato alle pari opportunità, a seguito delle elezioni amministrative dello scorso 12 giugno.

L'organizzazione del Comune di Appiano Gentile vede una forte presenza femminile, per questo sono necessari, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere al Comune di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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

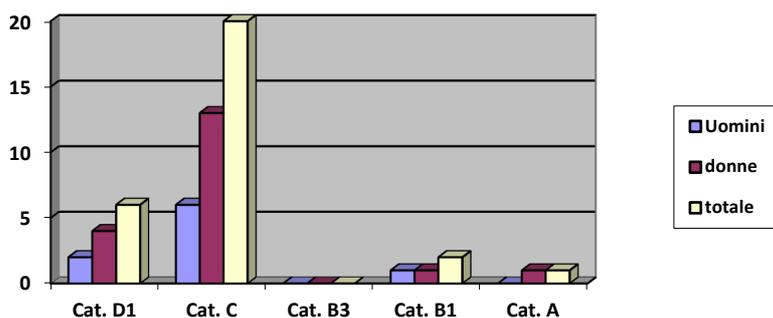
## **L'organico del Comune**

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

Lavoratori	Cat. D3	Cat. D2	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B2	Cat. A	Totale
Donne	2	1	1	13	1	0	1	19
Uomini	1	1	0	6	1	1	0	10
Totale	3	2	1	19	2	1	1	29

### Suddivisione nuovo CCNL

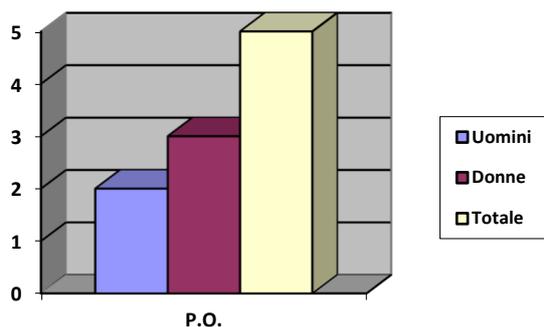
Lavoratori	Area funzionari ad elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperi	Area degli operatori	Totale
Donne	4	13	1	1	19
Uomini	2	6	2	0	10
Totale	6	19	3	1	29



La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini

Numero	3	2
--------	---	---



Si dà 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 generi superiore a due terzi.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare quindi la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali i numeri sono i seguenti:

Sindaco: uomo;

Consiglio Comunale: sei donne ed sette uomini (Sindaco compreso);

Giunta Comunale: due donne e due uomini oltre al Sindaco;

Gli avvenimenti connessi con l'emergenza epidemiologica da virus COVID-19 hanno posto tutte le Pubbliche Amministrazioni dinnanzi ad una serie di complesse sfide, in primis connesse alla necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica ha rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile. Nel nuovo CCNL del 16 novembre 2022 viene inserito apposito riferimento al lavoro agile e da remoto e l'Amministrazione Comunale ha provveduto ad aggiornare entro la scadenza di legge fissata al 31.12.2022 il codice di comportamento del dipendente dove si ritrova una sezione dedicata alla tutela, ai diritti ed alle modalità di svolgimento dello smart-working.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Il Comune di Appiano Gentile ha dedicato particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

In continuità con i precedenti piani, il Piano per le azioni positive 2023 - 2025 riprende a fondamento le seguenti tre direttrici:

- confermare le azioni che, non solo hanno assicurato la sostanziale parità di trattamento tra dipendenti dei due generi, ma in più hanno rimosso gli ostacoli che di solito rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
- integrare le iniziative finora attuate con ulteriori interventi, suggeriti anche dal suddetto raffronto;
- monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvate in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento approvate dall'Amministrazione.

## Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2023 - 2025

<b>Ambito di applicazione</b>	<b>Ambiente di lavoro</b>
<b>Obiettivo</b>	Il Comune di Appiano Gentile si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da mobbing, molestie sessuali, pressioni ed atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni
<b>Azioni positive</b>	➤ Prosecuzione nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Monitoraggio dello stato di benessere collettivo analizzando le specifiche eventuali criticità;</li> <li>➤ Indagini specifiche atte ad analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni e volte alla ricerca di soluzioni adeguate;</li> </ul>
--	---

<b>Ambito di applicazione</b>	<b>Assunzioni</b>
<b>Obiettivo</b>	Il Comune di Appiano Gentile intende garantire pari opportunità tra uomini e donne nella selezione del personale.
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Il Comune di impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</li> <li>➤ 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 uomo e donna, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.</li> <li>➤ Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</li> </ul>

--	--

<b>Ambito di azione</b>	<b>Formazione</b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p> <p>Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p> <p>Migliorare la cultura civile ed amministrativa sul tema delle differenze di genere.</p>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Miglioramento dell'offerta di pari possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;</li> <li>➤ Supporto adeguato al reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo)</li> <li>➤ Organizzazione di corsi di formazione e professionali sulle tematiche della violenza di genere con organizzazione almeno una volta l'anno di manifestazioni aperte alla cittadinanza.</li> <li>➤ Istituzione di uno specifico assessorato alle pari opportunità o, in alternativa, mediante la nomina di un consigliere delegato a tale funzione</li> </ul>

<b>Ambito di applicazione</b>	<b>Orari di lavoro</b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Mantenere l'armonizzazione raggiunta in ambito di orario di lavoro individuale a garanzia della conciliazione tra responsabilità familiari e</p>

	<p>professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi maggiormente flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Miglioramento dell'efficienza organizzative delle forme di flessibilità oraria già introdotte (ad es. con l'introduzione di part-time anche di tipo verticale)</li> <li>➤ Previsione di articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.</li> </ul>

<b>Ambito di applicazione</b>	<b>Sviluppo carriera e professionalità</b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> <p>Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno dell'ente al fine di migliorare la performance.</p>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nell'ambito della performance.</li> </ul>

<b>Ambito di applicazione</b>	<b>Informazione</b>
<b>Obiettivo</b>	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Programmazione di attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, attraverso la diffusione a tutti i dipendenti del presente Piano.</li><li>➤ Garantire costante aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità, informando i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche attraverso apposite circolari.</li><li>➤ Informazione diffusa alla cittadinanza attraverso la pubblicazione delle norme di legge in materia di pari opportunità nonché del presente Piano di Azioni positive sul sito Internet - Sezione Amministrazione Trasparente.</li></ul>

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

### **COSTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comune di Appiano Gentile, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e della Direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 26/06/2019 ha previsto l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 6 Regolamento Uffici e servizi) con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 27 aprile 2020.

### **DURATA**

1. Il presente piano ha durata triennale.

2. Il presente piano è sottoposto al preventivo parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Como.
3. Copia del Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Appiano Gentile, sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale. Copia dello stesso verrà trasmesso a tutto il personale dipendente.
4. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, 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.
5. Per dare corso a quanto definito nel Piano Azioni Positive il Comune potrà, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli posti alla finanza pubblica, mettere a disposizione le risorse necessarie e si attiverà, altresì, al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

## **CONSIDERAZIONI SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PRECEDENTE.**

1. Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile: l'istituto dell'orario flessibile è stato mantenuto per l'intero triennio e, in presenza di particolari esigenze familiari, sono state concesse modifiche all'orario di lavoro
2. Congedi parentali: è stata applicata la normativa vigente in materia, è stato favorito il reinserimento lavorativo del personale rientrante dal congedo di maternità concedendo forme flessibili di orario per garantire i permessi per allattamento spettanti.
3. Formazione in orario di lavoro. La formazione e l'aggiornamento professionale sono stati sempre garantiti nel limite delle risorse di bilancio destinate allo scopo senza differenziazione alcuna tra i sessi.
4. Valutazione delle prestazioni e dei risultati: le prestazioni ed i risultati sono stati valutati senza discriminazione alcuna tra i sessi.
5. Prevenzione mobbing: non sono state rilevate, nel triennio, situazioni tali da comportare l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo.
6. Molestie sessuali: non si è reso necessario prendere alcun provvedimento in merito.