

## 2.2 Piano Azioni Positive per le Pari Opportunità

relativo al triennio 2022/2024 e approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 02.02.2022.

L'art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Il Piano delle Azioni Positive, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

### Riferimenti normativi:

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo - donna nel lavoro";

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Legge 4 novembre n. 183/2010 "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";

Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

Il parere della Consigliera di Parità è stato acquisito al protocollo con n. 1065 del 21.02.2023, la Consigliera ritiene valido e vigente il Piano delle Azioni Positive approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 02.02.2022 relativo al triennio 2022/2024, che qui integralmente si riporta e si integra con la situazione aggiornata del personale. La Consigliera di Parità aveva espresso parere positivo su tale piano acquisito con Prot. 488 del 26.11.2022.

### Premessa

L'art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo – donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Legge 4 novembre n. 183/2010 “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”;

Considerato che:

- l’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “*Piani 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*” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, detti piani hanno durata triennale e, secondo la direttiva n. 2/2019, devono essere aggiornati annualmente;
- con la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- in tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l’adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto del nostro Comune vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne e all’assenza di ogni forma di discriminazione;

## **Obiettivi**

Nella definizione gli obiettivi che il Comune di Casalmorano si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:
  - tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  - ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

### **L'organico del Comune**

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Casalmorano non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibro di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

<b>Categoria</b>	<b>N. totale dipendenti</b>	<b>N. maschi</b>	<b>N. femmine</b>
D	2	0	2
C	3	0	3
B3	2	1	1
	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

*Situazione aggiornata al 29.12.2021*

<b>Categoria</b>	<b>N. donne</b>	<b>N. uomini</b>
Cat. D	1	0
Cat. C	3	0
Cat. B	1	1

*Situazione aggiornata al 31.12.2022*

<b>Categoria</b>	<b>N. donne</b>	<b>N. uomini</b>
Cat. D	1	1
Cat. C	3	0
Cat. B	1	1

*Situazione aggiornata al 31.12.2023*

Stante la prevalenza del numero di dipendenti donne dovuta ad una maggiore partecipazione di donne nell'ambito delle procedure concorsuali, il piano delle azioni positive del Comune di Casalmorano non presenta particolari necessità di favorire la presenza femminile nell'organico e neppure nelle posizioni apicali. L'Ente si impegnerà quindi a promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e a garantire uguaglianza nell'ambito delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro.

### **Le azioni positive**

Il Comune di Casalmorano si impegna a garantire l'accesso a formazione e aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente, senza alcuna discriminazione di genere, favorendo la partecipazione a corsi che non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Il Comune di Casalmorano si impegna altresì a favorire un ambiente lavorativo improntato alla assenza di ogni tipo di discriminazione e di comportamenti molesti o mobbizzanti, favorendo il benessere ambientale e prendendo in considerazione le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sono, inoltre, state adottate, già dall'anno 2019, modalità organizzative e di articolazione dell'orario di lavoro che favoriscono, nella misura massima possibile per ogni figura professionale, la conciliazione tra vita

lavorativa e vita familiare, garantendo flessibilità sia in entrata che in uscita dell'orario di lavoro per i dipendenti e le dipendenti che svolgano orari non fissi e cadenzati da attività fisse.

Nel rispetto della normativa in vigore, l'Ente garantisce la riserva di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione a componenti di sesso femminile e, altresì, garantisce la pari opportunità fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

Qualora si rendesse necessario personalizzare l'orario di lavoro di un dipendente o una dipendente per ragioni familiari o personali, la richiesta del lavoratore o della lavoratrice sarà attentamente valutata dalla Giunta Comunale, posto che l'orario dovrà comunque essere compatibile con le esigenze di funzionalità dei servizi.