



COMUNE DI CASTENEDOLO

Provincia di Brescia

**Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)
Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”
Sottosezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere”**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO

1° FEBBRAIO 2024-31 GENNAIO 2026

Allegato 3 al PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31.del 12.02.2024

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

1° febbraio 2024-31 gennaio 2026

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Castenedolo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano delle Azioni Positive 1° febbraio 2024- 31 gennaio 2026 tiene conto della Dichiarazione e della Piattaforma d'azione di Pechino sulla parità di genere, nell'ambito della quarta conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite. La dichiarazione di Pechino, sottoscritta da 189 Paesi, contiene un progetto per l'attuazione di pari diritti, libertà e opportunità per le donne che costituisce tutt'oggi il punto di partenza per la promozione e la realizzazione di politiche volte alla parità di genere.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (di seguito "*Codice*") all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 1° febbraio 2024- 31 gennaio 2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 1° febbraio 2024- 31 gennaio 2026 si pone in continuità con il precedente Piano 1° giugno 2023-31 maggio 2025.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), delle sezioni/documenti costituenti il PIAO ovvero il Piano della Performance e il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il presente piano delle azioni positive costruisce la relazione di fine mandato per quanto concerne le azioni intraprese dall'amministrazione comunale in carica per assicurare il benessere organizzativo delle persone che lavorano per il Comune di Castenedolo. Le azioni positive non sono solo quelle indicate nel presente piano e nei piani precedenti, ma sono tutte quelle azioni che si sono attuate nel corso degli anni.

Per l'amministrazione comunale in carica, la gestione delle risorse umane è stata posta al centro della cultura organizzativa nella pubblica amministrazione, nonché come spinta motivazionale che è alla base del buon funzionamento della macchina amministrativa. Ed è in tale ottica che l'amministrazione

comunale in carica, in continuità con la precedente amministrazione comunale, ha sempre valorizzato il personale dipendente, infatti per non perdere la professionalità acquisita dal proprio personale, quando questo partecipava a concorsi banditi da altri comuni per posti in categorie superiori a quelle ricoperte nel Comune di Castenedolo e risultava idoneo, ha sempre effettuato la modifica del fabbisogno del personale e ricoperto i posti attingendo dalle graduatorie degli enti.

Così come ha modificato il fabbisogno del personale per poter attingere dalle proprie graduatorie quando tra gli idonei vi era il proprio personale comunale.

Ha, inoltre, sempre attuato tempestivamente tutti gli istituti delle progressioni verticali di volta in volta permessi dalla legge, come di seguito indicato.

Con delibera n.204 del 14.11.2022 la giunta comunale ha infatti approvato il regolamento per le progressioni verticali di cui all'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs.165/2001, introdotto dall' art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che ha consentito *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.”*

Con l'entrata in vigore delle disposizioni di cui all'art.13, comma 1 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, ovvero *“dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva dal presente CCNL”*, che consentivano da fine aprile 2023, l'approvazione dei documenti conseguenti, la giunta comunale ha approvato con deliberazione n. 90 del 29 maggio 2023 *“il Regolamento per la disciplina transitoria delle procedure comparative per le progressioni verticali tra aree (art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e art.13 commi 6-8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)”* consentendo al personale in possesso del titolo di studio inferiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno di poter progredire verticalmente ad una categoria superiore.

Proprio dando corso agli adempimenti conseguenti l'approvazione degli atti sopra citati, **il 15 gennaio 2024**, si sono concluse tutte le procedure concorsuali e le progressioni verticali raggiungendo il risultato voluto dall'amministrazione comunale, teso alla valorizzazione del personale comunale, infatti il Comune di Castenedolo non ha più alle proprie dipendenze personale amministrativo inquadrato nell'area degli operatori esperti, ma tutto il personale è inquadrato nell'area degli istruttori, così come il personale addetto alla manutenzione è tutto inquadrato nell'area degli operatori tecnici esperti.

Per far comprendere l'enorme lavoro effettuato nel corso del mandato amministrativo 2019-2024 si riepilogano le assunzioni effettuate per effetto di scorrimenti graduatorie proprie o di altri enti e delle progressioni verticali:

Anno 2019 si è attinto dalla graduatoria di istruttore amministrativo di altro ente per valorizzare il personale comunale inquadrato nell'area dei collaboratori professionali. (n.1 figura)

Anno 2020 si è attinto dalla graduatoria di istruttore amministrativo di altro ente per valorizzare il personale comunale inquadrato nell'area dei collaboratori professionali (n.1 figura)

Anno 2021 si sono effettuati n. 2 scorrimenti della graduatoria di istruttore amministrativo in essere nell'ente.

Anno 2022 si sono effettuati n. 1 scorrimento della graduatoria di istruttore amministrativo in essere nell'ente, si è attinto da graduatoria di istruttore amministrativo di altro ente si sono effettuate, a seguito dell'approvazione del regolamento Progressioni verticali effettuato con deliberazione di giunta comunale n.204 del 14.11.2022, n. 4 progressioni verticali.

Anno 2023, si sono effettuate, a seguito dell'approvazione del regolamento per le progressioni verticali in deroga, effettuato con deliberazione di giunta comunale n. 90 del 29 maggio 2023, n.2 progressioni verticali ex art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e art.13 commi 6-8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 con utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018.

Anno 2024, si sono effettuate, a seguito dell'approvazione del regolamento per le progressioni verticali in deroga, effettuato con deliberazione di giunta comunale n. 90 del 29 maggio 2023, n.2 progressioni verticali art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e art.13 commi 6-8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 mediante utilizzo di capacità assunzionali.

Riepilogando, nel corso del mandato amministrativo 2019-2024, alla data del 15 gennaio 2024, si sono effettuare in totale n. 6 scorrimenti graduatoria e n. 8 progressioni verticali su 46 dipendenti. Il personale comunale storico (in quanto per effettuare le progressioni verticali occorrono dai 5 ai 10 anni di servizio a seconda delle aree di inquadramento) che ha beneficiato delle procedure ivi descritte è pari al 30,43%. Se poi si prende in considerazione che tra i 46 dipendenti in servizio al 15 gennaio 2024, 13 unità hanno meno di 5 anni di anzianità di servizio, la percentuale sale al 46,66%.

Si è proceduto ad adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente (la situazione ha interessato n.2 situazioni), attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti anche assegnati ad altro Dipartimento, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Si rileva in questi casi una totale collaborazione da parte del personale a vario titolo coinvolto che spontaneamente e senza dover attuare alcune disposizioni di carattere impositivo si sono fattivamente adoperati, garantendo l'attività amministrativa.

Puntualmente sono state predisposte circolari esplicative sulle novità normative in materia di congedi anche alla luce del nuovo CCNL del 16/11/2022 al fine di favorire una capillare diffusione delle informazioni.

Si sono incentivate azioni per creare/migliorare un clima sereno attraverso:

- comunicazione trasparente
- leadership positiva
- sicurezza sul luogo di lavoro
- buone relazioni fra i colleghi
- fiducia reciproca nei confronti delle persone con cui si lavora e orgoglio e soddisfazione per ciò che si fa

Si è cercato di comprendere in che modo motivare i dipendenti per capire che cosa li rende in grado di allineare i loro obiettivi personali e professionali con il loro ruolo all'interno del comune.

Per fare ciò, si è dialogato frequentemente con i dipendenti ponendo domande su come stanno andando le cose, mostrando gratitudine per il lavoro svolto, chiedendo loro il parere per coinvolgerli e responsabilizzarli ed infine offrendo aiuto a chi è in difficoltà e alleviare lo stress.

Al fine di favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative, fornire conoscenze al personale si è incentivata la partecipazione a corsi e seminari, webinar, così come risulta dall'apposito registro, di seguito alcuni dati significativi:

CORSI AGGIORNAMENTO DIPENDENTI ANNO 2023																
UNITA' OPERATIVA	UOMO	DONNA	N. CORSI SEGUITI UOMINI	N. CORSI SEGUITI DONNE	online	presenza	tema digitalizzazione	test finale	MONTE ORE UOMINI	MONTE ORE DONNA	MEDIA CORSI GENERALE	MEDIA ORE GENERALE	MEDIA CORSI UOMINI	MEDIA CORSI DONNE	MEDIA ORE UOMINI	MEDIA ORE DONNE
Affari Generali e Servizi alla Persona																
dipendente		1		13	10	3	1	2		2400:00						
dipendente		1		9	8	1	1	0		1400:00						
dipendente		1		12	11	1	2	0		1900:00						
dipendente		1		10	9	1	2	1		1600:00						
dipendente		1		10	9	1	1	1		15:15:00						
dipendente		1		3	3	0	0	1		600:00						
dipendente		1		6	6	0	1	0		750:00						
dipendente		1		7	6	1	1	0		900:00						
dipendente		1		10	9	1	4	0		1500:00						
dipendente		1		16	12	4	1	0		4020:00						
dipendente		1		1	1	0	0	0		200:00						
SUBTOTALE	0	11	0,00	97,00	84,00	13,00	14,00	5,00	0,00	168:25:00						
TOTALE	11		97,00								8,82	15:18:38		8,82		15:18:38
Area dei Servizi Economico Finanziari e del Commercio																
dipendente		1		10	9	1	0	0		11:45:00						
dipendente		1		7	6	1	0	0		700:00						
dipendente		1		9	8	1	0	1		10:45:00						
dipendente		1		7	6	1	0	1		08:45:00						
dipendente		1		9	8	1	1	2		10:30:00						
dipendente	1		16		14,00	2,00	3,00	1,00	2900:00							
dipendente		1		8	8	0	0	0		800:00						
SUBTOTALE	1	6	16	50	59	7	4	5	29:00:00	56:45:00						
TOTALE	7		66						85:45:00		9,43	12:15:00	16	8,33	29:00:00	9:27:30
Area Servizi Demografici																
dipendente		1		0	0	0	0	0		0,00						
dipendente		1		13	12	1	2	1		23:50:00						
dipendente	1		2		1,00	1,00	1,00	0,00	5300:00							
dipendente		1		16	15	1	3	4		25:20:00						
dipendente		1		8	7	1	1	0		11:40:00						
SUBTOTALE	1	4	2,00	37	35	4	7	5	05:30:00	60:50:00						
TOTALE	5		39,00						66:20:00		7,8	13:16:00	2	9,25	5:30:00	15:12:30
Area Edilizia Privata, Urbanistica ed Ecologia																
dipendente	1		11		11,00	0,00	1,00	0,00	2300:00							
dipendente	1		9		9,00	0,00	1,00	0,00	11:30:00							
dipendente		1		13	13	0	1	0		2600:00						
dipendente		1		28	28	0	1	0		8700:00						
SUBTOTALE	2	2	20,00	41,00	61,00	0,00	4,00	0,00	34:30:00	113:00:00						
TOTALE	4		61,00						147:30:00		15,25	36:52:30	10	20,5	17:15:00	56:30:00
Area Lavori Pubblici e Servizi Comunali																
dipendente	1		7		6,00	1,00	0,00	1,00	800:00							
dipendente		1		25	24	1	0	1		6300:00						
dipendente		1		14	13	1	1	2		1700:00						
dipendente		1		7	6	1	2	0		1100:00						
dipendente	1		5		4,00	1,00	1,00	2,00	700:00							
dipendente		1		14	10	4	1	0		3530:00						
dipendente		1		10	7	3	3	2		1730:00						
dipendente	1		3		3,00	0,00	0,00	0,00	300:00							
dipendente	1		3		3,00	0,00	0,00	0,00	300:00							
Micheletti Claudio	1		0		0,00	0,00	0,00	0,00	000:00							
SUBTOTALE	5	5	18	70,00	76,00	12,00	8,00	8,00	21:00:00	144:00:00						
TOTALE	10		88,00						165:00:00		8,8	16:30:00	17,6	14	4:12:00	28:48:00
Area Vigilanza																
dipendente	1		15		6,00	9,00	2,00	5,00	7500:00							
dipendente	1		13		3,00	10,00	2,00	2,00	6120:00							
dipendente	1		3		2,00	1,00	1,00	1,00	800:00							
dipendente	1		5		3,00	2,00	2,00	1,00	1900:00							
dipendente	1		2		1,00	1,00	1,00	1,00	1200:00							
dipendente		1		10	9	1	2	1		1840:00						
dipendente	1		1		1,00	0,00	0,00	0,00	800:00							
SUBTOTALE	6	1	39,00	10,00	25,00	24,00	10,00	11,00	183:20:00	18:40:00						
TOTALE	7		49,00						202:00:00		7,00	28:51:26	6,50	10	30:33:20	18:40:00
SUBTOTALI COMPLESSIVI	15	29	95,00	305,00					273:20:00	561:40:00						
TOTALI COMPLESSIVI	44		400,00		340,00	60,00	47,00	34,00	835:00:00		9,09	18:58:38	6,33	10,52	18:13:20	19:22:04

L'amministrazione comunale in carica, così come i vari responsabili dei Dipartimenti ed il Segretario Generale, sono sempre venuti incontro alle esigenze del personale dipendente con difficoltà personali o familiari a prescindere dall'esistenza o meno di una azione positiva.

Tutto ciò premesso che è alla base anche del presente piano delle azioni positive, si procede ad illustrare le azioni per il triennio 1° febbraio 2024-31 gennaio 2026

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie al lavoro del CUG del Comune di Castenedolo, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Preme sottolineare a tal proposito che il Comune di Castenedolo, a differenza di tanti comuni della Provincia di Brescia, anche con popolazione superiore, che ad oggi non hanno ancora costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha costituito il CUG in data 13 febbraio 2013, in ossequio alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011. Il CUG alla prima riunione tenutasi il 28 febbraio 2013 ha approvato il regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia.

Il CUG si riunisce una volta all'anno per esaminare la relazione predisposta dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione in merito all'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing e per esaminare eventuali problematiche. Ad oggi non sono emerse problematiche, anche in considerazione del fatto che la dimensione del Comune permette a tutti i dipendenti di interloquire quotidianamente con i propri responsabili, segretario comunale ed amministratori risolvendo al momento eventuali esigenze legate soprattutto a situazioni familiari.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "**speciali**" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "**temporanee**", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Castenedolo ha sempre nominato la Consigliera per le Pari Opportunità che ha interloquuto a livello provinciale con la Consigliere delle Pari Opportunità.

A seguito delle elezioni amministrative avvenute il 26 maggio 2019, il Sindaco Pierluigi Bianchini ha nominato l'assessora alle pari opportunità nella persona della signora Alessandra Busseni.

Il presente Piano delle Azioni Positive verrà pubblicato nella sezione del sito comunale "*Pari Opportunità*" creato dall'assessora alle pari opportunità.

Come si avrà modo di osservare leggendo il presente piano il personale dipendente del Comune di Castenedolo vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato verso la valorizzazione delle persone, elemento fondamentale, che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Sono stati approvati nei trienni 2006/2009, 2009/2012, 2012/2015, 2015/2018 2019/2021, 2021/2023, 2023/2025 i piani delle azioni positive e sono state favorite soluzioni per consentire alle lavoratrici madri e padri flessibilità nell'orario di entrata al lavoro al fine che lo stesso fosse compatibile con l'orario di apertura delle scuole o degli asili, è stato inoltre accordato alla lavoratrice o al lavoratore che è rientrato in servizio prima del compimento dell'anno del proprio figlio una modifica dell'orario di lavoro che fosse compatibile con le esigenze familiari e di servizio.

LE PERSONE DEL COMUNE DI CASTENEDOLO. ALCUNI DATI

Il seguente prospetto rappresenta una “*fotografia*” della popolazione organizzativa scattata alla data del 31.12.2023. Il Personale del Comune di Castenedolo è pari a 44 unità.

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE N.29

UOMINI N. 15

Come da seguente schema:

Dipendenti	Cat D	% su categoria	Cat C	% su categoria	Cat B	% su categoria	Totale	%
Donne	9	69,23%	11	57,89%	9	75%	29	65,91%
Uomini	4	30,77%	8	42,11%	3	25%	15	34,09%
Totale	13		19		12		44	

Il Segretario Generale è donna.

PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	6,67%	0	0%	1	2,27%
Diploma di scuola superiore	11	73,33%	21	72,41%	32	72,73%
Laurea	3	20%	8	27,59%	11	25%
Laurea magistrale	--		--		--	
Master di I livello	--		--		--	
Master di II livello	--		--		--	
Dottorato di ricerca	--		--		--	
Totale personale	15		29		44	
% sul personale complessivo	--	34,09%	--	65,91%	44	100%

I Dipartimenti istituiti nell’ente sono 6, i Responsabili degli stessi sono 3 donne e 3 uomini.

Si osserva un’ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 65,91% del totale.

Particolarmente interessante è anche la distribuzione per fasce d’età che evidenzia la concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione (età compresa tra i 51 e i 60 anni).

Età <30 anni	% sul totale	Età da 31 a 40	% sul totale	Età da 41 a 50	% sul totale	Età da 51 a 60	% sul totale	>60	% sul totale
0	0	4	9,09	17	38,64	21	47,73	2	4,55

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione al 31.12.2023, **il part-time** era utilizzato da 8 persone (15,91% donne ed il 2,27% uomini). L'età media delle persone in part-time è compresa nella fascia da 51 a 60 anni. Si sottolinea che nel 2023 le persone coinvolte nel lavoro agile sono state n.2 su 44 dipendenti tutte donne.

OBIETTIVI E FINALITA'

Il Comune di Castenedolo, vista la propria struttura organizzativa e l'eterogeneità dei suoi servizi, ritiene necessario e doveroso continuare a migliorare la propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

La visione della giunta comunale è quella di avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione e nell'orgoglio di esserne i primi portatori e che praticino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra i cittadini e le istituzioni pubbliche.

Gli obiettivi per il presente piano sono conseguentemente i seguenti:

- Sviluppare un “*sistema benessere*” attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti;
- Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione;
- Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nelle semplificazioni dei processi dell'ente;
- Aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- Introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni;
- Diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi.

I destinatari del presente piano sono tutti i dipendenti del Comune di Castenedolo come sopra individuati.

Gli attori del presente piano sono:

a) Il Segretario Generale ed i Responsabili di Dipartimento

Un buon clima lavorativo è caratterizzato soprattutto dalla capacità di gestire un team e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare, e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni, anche mediante una comunicazione efficace che metta i dipendenti nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi. Da questo punto di vista è strategico il ruolo del Segretario Generale e dei Responsabili di Dipartimento che svolgono le funzioni dirigenziali nei comuni privi di dirigenza.

La gestione delle risorse umane è l'aspetto più importante della nuova cultura organizzativa nella pubblica amministrazione; pertanto una comunicazione efficace ed un giusto investimento sulla motivazione dei dipendenti costituiscono elementi gestionali fondamentali. È quindi compito del Segretario Generale e dei Responsabili di Dipartimento motivare e far crescere i propri collaboratori e garantire il benessere e la possibilità di accedere equamente agli strumenti informativi messi a disposizione dell'Ente e promuovendo altresì momenti di informazione e confronto.

b) Tutti i dipendenti

L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali stakeholder, verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

La partecipazione delle persone che lavorano nell'Ente alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi è fondamentale per una gestione mirata ad una maggiore flessibilità strategica e operativa delle strutture organizzative.

I dipendenti, infatti, conoscendo “*dall'interno*” i meccanismi di funzionamento della macchina comunale, hanno una doppia competenza e possono fornire spunti e suggerimenti applicabili soprattutto in termini di:

- Economicità, semplificazione, efficientamento e innovazione delle procedure, delle norme, del linguaggio dell'organizzazione del lavoro;
- Sviluppo del lavoro per team, di integrazione orizzontale per superare l'incomunicabilità propria dell'organizzazione “per appartenenze” di settore.

Al contempo, i dipendenti hanno il dovere di improntare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e di limitare i disagi che la cittadinanza incontra nei vari adempimenti che li fanno entrare in contatto con il Comune, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente. Lavorare per il bene della collettività è un valore che va tenuto presente ogni giorno.

c) Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, comma 1 Legge 183/2010 e istituito presso il Comune di Castenedolo con determina n.59 del 13.02.2013, sostituisce, unificandoli ed assumendone le competenze il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Mobbing.

Composizione:

- Un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale di comparto firmatarie del CCNL;
- Un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Il CUG ha compiti consultivi, propositivi e di verifica, anche in collaborazione con l'Assessora alle Pari Opportunità, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il CUG esercita in particolare le funzioni:

propositive su:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché di azioni positive a riguardo;

- Analisi e programmazione di genere che considerino l'esigenza delle donne e quelle degli uomini;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) all'interno dell'Ente;
- Tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

Consultive, formulando pareri su:

- Contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze;
- Atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

Di verifica su:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
- Relazione annuale sulla situazione del personale comunale

Il Comune di Castenedolo al fine del raggiungimento degli obiettivi, citati in premessa, intende attuare i seguenti interventi:

Azione 1: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza familiari.

Finalità: Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dalle varie assenze.

Obiettivi:

- a) Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.
- b) Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità).
- c) Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Azione 2: Conciliazione

Finalità: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Obiettivi:

- a) Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale.
- b) Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali e familiari.
- c) Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Azione 3: Organizzazione del lavoro

Finalità: Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro

Obiettivi:

- a) Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.
- b) Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera.
- c) Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della

struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

Azione 4: Funzionamento del CUG

Finalità: Potenziare il ruolo e l'azione del CUG

Obiettivi:

- a) Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato,
- b) Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG.

Azione 5: Studi ed indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità.

Finalità: Realizzazione studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.

Obiettivi:

- a) Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente;
- b) Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale nella fase finale della carriera lavorativa.
- c) Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.
- d) Raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane, elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.

Azione 6: Lavoro agile emergenziale

Finalità: venire incontro alle esigenze dei dipendenti con figli minori di 14 anni in occasione della chiusura delle scuole qualora si verificassero situazioni emergenziali come avvenuto per l'emergenza Covid-19

Obiettivi:

Il Comune di Castenedolo continuerà a venire incontro alle esigenze dei dipendenti con figli di età inferiore od uguale a 14 anni o con problemi di disabilità in occasione della chiusura delle scuole connesse a situazioni emergenziali come avvenuto nella gestione della pandemia Covid-19, permettendo agli stessi lo svolgimento del lavoro agile anche per attività non smartabili, così come cecherà di venire incontro alle esigenze scolastiche dei figli nel periodo di emergenza sanitaria.

Da un'analisi delle attività dell'ente è infatti emerso che, a causa anche della grave carenza di personale che di anno in anno si è andata implementando, nessun dipendente comunale può svolgere per più di un giorno alla settimana lavoro smartabile, in quanto il lavoro presuppone un collegamento

costante con la struttura dell'ente e con l'utenza. Il Comune, infatti, offre servizi ai cittadini e per quanto gli stessi siano disponibili on line, deve tener presente che l'utenza spesso è anziana o con problematiche che necessitano di assistenza in presenza.

Con riferimento all'anno 2023, di seguito si propone il riepilogo del lavoro agile usufruito dai dipendenti comunali che non è stato dovuto all'emergenza sanitaria, ma sono stati creati progetti specifici per venire incontro alle esigenze familiari specifiche:

Dipendente	Ore lavoro agile	Mesi di fruizione lavoro agile	Tot dipendenti	Tot ore lavoro agile
1	54	Novembre, Dicembre	2	159
1	105	Giugno, Novembre		

MONITORAGGIO DEL PIANO

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (1° febbraio 2024- 31 gennaio 2026) e si intenderà rinnovato di anno in anno se non siano pervenute richieste di modifica da parte dei componenti del CUG.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione "*Pari Opportunità*"

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

A) Il contesto internazionale

I principi di pari opportunità e di non discriminazione di genere trovano espressione in molte Dichiarazioni e Convenzioni a livello internazionale. Fra questi si menzionano:

- **La dichiarazione Universale dei Diritti Umani** approvata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- **La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna**, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979. Entrata in vigore il 3 settembre 1981. Ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge n. 132 del 14 marzo 1985. In vigore per l'Italia dal 10 luglio 1985.
- **La convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale 1951**, adottata il 29 giugno 1951 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- **La convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, 1958** adottata il 28 giugno 1958 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- **ONU Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici

B) Il contesto europeo

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione europea (UE) in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso. In questo settore, l'UE ha seguito un duplice approccio, associando azioni specifiche e «gender mainstreaming». Questo tema presenta parimenti una forte dimensione internazionale in termini di lotta contro la povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi sanitari, di partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché di diritti delle donne in quanto diritti dell'uomo. Fra gli atti adottati a livello europeo si menzionano:

- **Direttiva 2000/43/CE**. Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità fra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.
- **Direttiva 2006/54/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).
- **Strategia per la parità di genere 2020-2025 -Comunicazione 5 marzo 2020** della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo

e al Comitato delle regioni -*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*. Bruxelles 05.03.2020.

- **EU Gender Action Plan – Comunicazione congiunta 25 novembre 2020** al Parlamento Europeo e al Consiglio -*Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere III – un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE*,- Bruxelles 25.11.2020
- **G.U. Europea 7 dicembre 2022 - Direttiva (UE) 2022/2381** riguardante il miglioramento della parità di genere fra gli amministratori delle società quotate

C) Il contesto nazionale

Lo Stato italiano a partire dai principi fondamentali espressi nella Costituzione Italiana ha emanato diverse norme in materia di pari opportunità.

In questo paragrafo si riportano le principali disposizioni in merito alla parità di trattamento e di retribuzione, lavoro notturno, part –time, maternità e responsabilità familiari, azioni positive

La Costituzione Italiana (deliberazione Assemblea Costituente 22 dicembre 1947 in Gazzetta Ufficiale n.298 del 27 dicembre 1947, entrata in vigore il 1° gennaio 1948)

Articoli 2-3-37-51-117

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3

*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

PARTE PRIMA

DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI

TITOLO III

RAPPORTI ECONOMICI

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

TITOLO IV
RAPPORTI POLITICI

Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

PARTE SECONDA
ORDINAMENTO DELLA REPUBBLICA
TITOLO V
LE REGIONI, LE PROVINCE, I COMUNI
Art. 117

La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

- a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;*
- b) immigrazione;*
- c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;*
- d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;*
- e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato; perequazione delle risorse finanziarie;*
- f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; referendum statali; elezione del Parlamento europeo;*
- g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;*
- h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;*
- i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;*
- l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;*
- m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;*
- n) norme generali sull'istruzione;*
- o) previdenza sociale;*
- p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;*
- q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;*
- r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;*
- s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.*

Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale. Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempimento.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato.

Le disposizioni nazionali

- **Legge 9 dicembre 1977, n.903**- *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;*
- **Legge 10 aprile 1991, n.125** – *Azioni Positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro.*
- **Legge 25 febbraio 1992, n.215** – *Azioni Positive per l'imprenditoria femminile.*
- **Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n.252** – *Disposizioni in materia di lavoro notturno.*
- **Legge 8 marzo 2000, n.53** – *Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;*
- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151** – *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;*
- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165** – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche;*
- **Legge 24 febbraio 2006, n.104** – *Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti;*
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198** – *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;*
- **Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007**, recante: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;*
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5** – *Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;*
- **Legge 4 novembre 2010 n.183** recante *“Semplificazioni e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;*
- **Direttiva 7 marzo 2011 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione** riguardante *“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”.*
- **Legge 20 luglio 2011, n.120** – *Modifiche al Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;*

- **Legge 28 giugno 2012, n.92** – *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita;*
- **Legge 23 novembre 2012, n.215** – *Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli Enti Locali e nei Consigli Regionali (...) nella composizione delle commissioni di concorso nelle P.A.;*
- **Direttiva 2/2019** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”
- **Legge 19 luglio 2019, n.69** (c.d. Codice Rosso) “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere*”
- **Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento Pari Opportunità -Decreto 27 gennaio 2022** in GU Serie Generale n.75 del 30-03-2022 “*Istituzione della Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere*”
- **Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento Pari Opportunità -Decreto 22 febbraio 2022** in GU Serie Generale n.75 del 30.03.2022 “*Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere*”
- **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità 29 aprile 2022:** in G.U. n. 152 del 1° luglio 2022 “*Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*”
- **Decreto interministeriale 20 ottobre 2022** riguardante l’esonero contributivo per le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere e ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ai sensi dell’art.46-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006 (introdotto dalla legge n. 162/2021) che ha istituito a decorrere dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità
- **Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le Pari Opportunità, 6 ottobre 2022** “*Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.*”
- **Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia Decreto 20 giugno 2023** in G.U. 26 luglio 2023, n. 173 “*Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati.*”

Indice

Il Piano Triennale delle Azioni Positive febbraio 2024-gennaio 2026	pag.2
I dipendenti del Comune di Castenedolo: alcuni dati	pag.5
Obiettivi e finalità:	pag.7
Azione 1	pag.10
Azione 2	pag.10
Azione 3	pag.10
Azione 4	pag.11
Azione 5	pag.11
Azione 6	pag.11
Monitoraggio del Piano	pag.13
Durata del Piano	pag.13
Riferimenti normativi	pag.14