



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA
Casalbuttano ed Uniti e Corte de' Cortesi con Cignone

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2023)

Sezione 2 = Valore Pubblico, performance e anticorruzione
Sottosezione 2.2.1 = Piano Azioni Positive

Allegato 2.2 al PIAO 2024/2026
Allegato alla deliberazione di G.U.
n. 1 del 27.1.2024
IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
(Dott.ssa Sonia Pagani)



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA
Casalbuttano ed Uniti e Corte de' Cortesi con Cignone

PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2024 - 2026
PER LE PARI OPPORTUNITA'
(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Piano Azioni Positive per le Pari Opportunità

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. 310/1.14 del 26.1.2024 con risultato positivo.

Le organizzazioni sindacali e le 'RSU sono state informate della proposta del presente piano con Prot. n. 313/1.10 del 26.1.2024

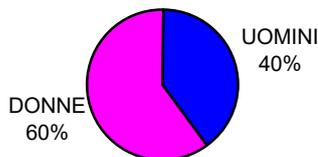
ANALISI DATI DEL PERSONALE

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

Fotografia del personale al 31.12.2023

Al 31.12.2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Dipendenti n. 5
- Uomini n. 2
- Donne n. 3



Così suddivisi per Servizio:

| SERVIZI | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|-----------------|----------|----------|----------|
| Finanziario | 0 | 0 | 0 |
| Polizia Locale | 2 | 2 | 4 |
| Affari generali | 0 | 1 | 1 |
| SUAP | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 2 | 3 | 5 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| AREA | UOMINI | DONNE |
|-------------------|----------|----------|
| Funzionario | 0 | 0 |
| Istruttore | 0 | 0 |
| Operatore esperto | 1 | 3 |
| Operatore | 1 | 0 |
| TOTALE | 2 | 3 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

| AREA FUNZIONARIO | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------------------------|--------|-------|--------|
| Posti di ruolo a tempo pieno | 1 | 0 | 1 |
| Posti di ruolo a part-time | / | / | / |
| AREA ISTRUTTORE | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 1 | 2 | 3 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 1 | 1 |
| AREA OPERATORE ESPERTO | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |
| AREA OPERATORE | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |

Ripartizione del personale per genere e età

| UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
|--------|-------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|
| <=30 | 31/40 | 40/50 | 50/60 | >60 | TOTALE | <=30 | 31/40 | 40/50 | 50/60 | >60 | TOTALE |
| 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |

Personale suddiviso per titolo di studio

| TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|--------|-----|-------|-----|--------|------|
| | N. | % | N. | % | N. | % |
| Inferiore al diploma superiore | | | | | | |
| Diploma di scuola superiore | 2 | 40% | 2 | 40% | 4 | 80% |
| Laurea triennale | | | | | | |
| Laurea Magistrale | | | 1 | 20% | 1 | 20% |
| | | | | | 5 | 100% |

Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere nel 2023

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|--------|---|-------|------|--------|------|
| | N. | % | N. | % | N. | % |
| Numero permessi giornalieri L. 104 (giorni) | 0 | 0 | 3 | 100% | 3 | 100% |
| Numero permessi orari L. 104 (ore) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero permessi giornalieri congedi parentali (giorni) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero permessi orari parentali (ore) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congedi parentali straordinari COVID 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Il Piano è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne e per migliorare il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.

Le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari – per cultura e per organizzazione familiare – gravano tendenzialmente sul genere femminile.

L'adozione del Piano non deve essere solo un adempimento ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

L'Unione di Comuni Lombarda Casalbuttano ed Uniti e Corte de' Cortesi con Cignone elabora i propri obiettivi in materia di azioni positive tenendo conto dei 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.

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- 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;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni in genere;
- 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, anche garantendo il rispetto delle pari opportunità in materia nelle procedure di reclutamento del personale e nella composizione delle commissioni di concorso;
- promuovere pari opportunità di formazione, di esperienze professionali, di qualificazione professionale e percorsi di carriera, anche garantendo il rispetto delle pari opportunità nella composizione delle procedure di gara;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Azioni positive da sviluppare nel prossimo triennio

L'obiettivo principale dell'Amministrazione si conferma nella rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nella garanzia dell'equilibrio di posizioni femminili, maschili e identità di genere non binaria nei ruoli e nelle posizioni lavorative attraverso le seguenti azioni concrete.

L'Unione di Comuni Lombarda Casalbuttano ed Uniti e Corte de' Cortesi con Cignone garantisce l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente, senza discriminazione di genere, favorendo la partecipazione alla formazione con l'obiettivo di accrescere la professionalità di tutti i dipendenti.

La formazione è garantita all'interno del proprio orario di lavoro, favorendo così la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, attraverso la fruizione di corsi sia in presenza, ove possibile, sia con modalità webinar sincrona e/o asincrona:

I corsi a pagamento saranno autorizzati su richiesta degli interessati, mentre potranno essere fruiti liberamente, previa comunicazione al responsabile, i corsi gratuiti resi disponibili sia da Lega dei Comuni cui i Comuni dell'Unione aderiscono, sia da altri enti pubblici o privati.

La formazione relativa alla transizione digitale è garantita nelle stesse modalità, sincrona e asincrona, all'interno dell'orario di lavoro.

L'Unione di Comuni Lombarda Casalbuttano ed Uniti e Corte de' Cortesi con Cignone continua ad impegnarsi a favorire un ambiente lavorativo improntato alla assenza di ogni tipo di discriminazione, non solo di genere, e di comportamenti molesti o mobbizzanti, favorendo il benessere ambientale e prendendo in considerazione le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ogni discriminazione può essere segnalata sia verbalmente al Segretario Comunale sia come segnalazione anonima attraverso una casella che sarà resa disponibile all'interno del Palazzo Municipale.

Nel caso in cui il segnalante non voglia rivolgersi direttamente al Segretario Comunale o ad altri dipendenti o amministratori del Comune, può rivolgersi alla Consigliera di Parità i cui contatti sono disponibili al seguente indirizzo web:

<https://www.provincia.cremona.it/consigliera/?view=Pagina&id=3628>

Qualora si rendesse necessario personalizzare l'orario di lavoro di un dipendente o una dipendente per ragioni familiari o personali, il lavoratore o la lavoratrice potrà presentarne formale richiesta al protocollo. Tale richiesta sarà esaminata dalla Giunta Comunale che considererà le necessità familiari e personali del o della richiedente all'accoglimento della richiesta, posto che l'orario dovrà comunque essere compatibile con le esigenze di funzionalità dei servizi e con l'accesso dei servizi

all'utenza. Le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile sono applicate attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Ad oggi, non risultano richiedenti di orario personalizzato.

Ulteriore obiettivo che si propone è la promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità. Il reinserimento in servizio di lavoratrici dopo il periodo di maternità è favorito dallo svolgimento di una quantità maggiore di corsi di aggiornamento professionale rispetto a quelli ordinariamente garantiti, anche su richiesta della lavoratrice. Ulteriore agevolazione è la possibilità per la lavoratrice di svolgere un orario ridotto per consentire l'inserimento del neonato all'asilo nido.

Infine, al fine di promuovere il benessere generale verranno promossi momenti di confronto con il personale per trattare problematiche relative al contesto lavorativo e per la divulgazione del presente piano e del codice disciplinare del personale dipendente.

Comitato Unico di Garanzia

L'Amministrazione ha costituito, conformemente alla normativa, il Comitato Unico di Garanzia (c.d. CUG) con deliberazione di G.C. N. 30 del 21.03.2015

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

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, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Pubblicità e diffusione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Unione di Comuni Lombarda Casalbuttano ed Uniti e Corte de' Cortesi con Cignone sarà pubblicato sul sito web dell'Unione e diffuso a tutto il personale dipendente