



Comune di Casalbuttano ed Uniti
Provincia di Cremona

**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.C.
n. 1 del 27/01/2024
IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Sonia Pagani

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".

Si ritiene valido e vigente il Piano delle Azioni Positive approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 21.12.2021 relativo al triennio 2022/2024, che qui integralmente si riporta.

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE

2022 – 2024

PER LE PARI OPPORTUNITA'

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

PREMESSA

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e “**temporanea**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Casalbuttano ed Uniti, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 21/03/2015 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

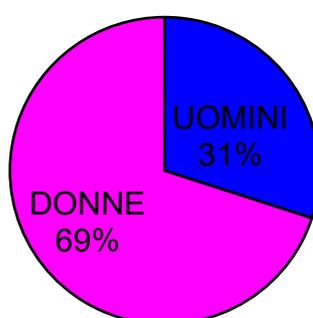
ANALISI DATI DEL PERSONALE

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 31.12.2020

Al 31.12.2020 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. 19
- Uomini n. 6
- Donne n. 13



Così suddivisi per Servizio:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Finanziario	0	4	4
Demografici	0	2	2
Segreteria – Scuola – Cultura	0	4	4
Assistenza	0	1	1
Lavori Pubblici	5	1	6
Urbanistica	1	1	2
TOTALE	6	13	19

Schema monitoraggio disaggregato per genere e categoria della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	4	1
B	1	4
C	0	5
D	1	3
TOTALE	6	13

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	4
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	4	4
Posti di ruolo a part-time	/	1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	4	5
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo a part-time	/	/	/

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	1	0	3	2	6	0	1	1	9	2	13

Personale suddiviso per titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Inferiore al diploma superiore	4	21%			4	21%
Diploma di scuola superiore			13	69%	13	69%
Laurea triennale			1	5%	1	5%
Laurea Magistrale			1	5%	1	5%
					19	100%

Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere nel 2020

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Numero permessi giornalieri L. 104 (giorni)	0	0	27	100%	27	100%
Numero permessi orari L. 104 (ore)	0	0	14	100%	14	100%
Numero permessi giornalieri congedi parentali (giorni)	0	0	2	100%	2	100%
Numero permessi orari parentali (ore)	0	0	0	0	0	0
Congedi parentali straordinari COVID 19	0	0	20	100%	20	100%

Il presente Piano di Azione Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ARTICOLO 1

Obiettivi

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

1. **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestia, mobbing e discriminazione
2. **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
3. **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
4. **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio con particolare riguardo al personale dipendente con figli di minore età o nel caso di supporto alla famiglia

Obiettivo 1 Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestia, mobbing e discriminazione

- Il Comune di Casalbuttano ed Uniti si impegna a controllare che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il personale dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atteggiamenti intimidatori sia da parte degli amministratori sia da colleghi
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- Sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna ed al tema della trasparenza, fornendo anche specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone.
L'obiettivo è quello di:
 - favorire maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa con e tra il personale che punti a favorire il raggiungimento degli obiettivi posti dall'amministrazione ed il senso di appartenenza all'ente pubblico.
 - rilevare le criticità e trovare metodi e soluzioni idonee a migliorare l'attività lavorativa;
 - favorire il lavoro in team e promuovere azioni finalizzate al raggiungimento del benessere della persona nel luogo di lavoro

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze in genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Casalbuttano ed Uniti valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale del personale dipendente, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Dovrà essere favorita la formazione on-line che riduce tempi e oneri per gli spostamenti.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Sarà prestata particolare attenzione nel caso di cambio mansioni al rispetto di compiti che rientrino nella qualifica di pertinenza provvedendo altresì ad un accompagnamento e ad una formazione puntuale nel processo di acquisizione delle nuove competenze.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio con particolare riguardo al personale dipendente con figli di minore età o nel caso di supporto alla famiglia

1. Il Comune di Casalbuttano ed Uniti favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e del personale dipendente, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario, la concessione dei permessi previsti dal contratto.

➤ **Disciplina del part-time**

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

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

L'Ente assicura a ciascun dipendente, compatibilmente con i servizi da rendere all'utenza in modo puntuale, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste del personale dipendente.

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

➤ **Telelavoro e smart working**

Verranno valutate motivate richieste per l'effettuazione di prestazioni lavorative con le modalità da remoto (telelavoro) o smart working.

ARTICOLO 3 Monitoraggio

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dal Segretario Comunale e dal servizio Affari Generali in collaborazione con gli altri servizi e con il CUG.

ARTICOLO 4 Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Casalbuttano ed Uniti negli appositi spazi per le affissioni di comunicati al personale dipendente.

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.

ARTICOLO 5 Pubblicità e diffusione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Casalbuttano ed Uniti 2022-2024 sarà pubblicato sul sito web del Comune e diffuso a tutto il personale dipendente.