



## COMUNE DI GOLASECCA

PROVINCIA DI VARESE

### GIUNTA COMUNALE VERBALE DI DELIBERAZIONE N.7 DEL 03/02/2026

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 (ART.48 D.LGS. 11.04.2006 N.198) - CONFERMA**

L'anno **duemilaventisei** addì **tre** del mese di **febbraio** alle ore **dieci** e minuti **venticinque** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome                          | Presente |
|-----------------------------------------|----------|
| 1. Ventimiglia Claudio - Sindaco        | Sì       |
| 2. Specchiarelli Bruno - Assessore      | Sì       |
| 3. Pinetti Umberto Serafino - Assessore | Sì       |
| Totale Presenti:                        | 3        |
| Totale Assenti:                         | 0        |

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Dott. Andrea TURETTA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Ventimiglia Claudio** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 (ART.48 D.LGS. 11.04.2006 N.198) - CONFERMA

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D. Lgs 11 aprile 2006 n.198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

Considerato che l’art.48 del D.Lgs n.198/2006, riformando l’art.7, comma 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000 n.196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

2. assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c.1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D.Lgs 165/2001);

3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, *“salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”*, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, comma 3, lett. e) del medesimo D.Ls 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di *“esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”*;

b) adottare atti regolamentari *“per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”*;

c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

Considerato che la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* (G.U. n.173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

Considerato che il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva *“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”*, con la quale invitano le

pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Atteso:

- che al Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, di cui al Ns. Prot.1594-1595/2024, è stato dato parere favorevole da parte della Consigliera Provinciale di Parità territorialmente competente (Ns. Prot.1602/2024);
- che la Provincia, salvo modifiche del Piano, non esprime ulteriori pareri rispetto a quello iniziale ritenuto valido per l'intera durata del Piano, quindi fino al 2026;
- che il Piano approvato dalla Provincia non ha subito modifiche;
- che il Piano è già stato approvato dalla Giunta (17/2025) con l'approvazione del PIAO 2025/2027 in cui il medesimo è stato richiamato;
- che il Rappresentante Sindacale Aziendale del Comune di Golasecca ha espresso parere favorevole (Ns. Prot.199/2026)
- che il qui atto ha pertanto la valenza, per l'annualità 2026, di "confermare" il citato Piano Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026;

Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2024-2026 e ritenuto lo stesso meritevole di conferma;

Rilevato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, recante: *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"* e successive modificazioni;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, recante: *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e successive modificazioni;
- il vigente *"Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi"*;

Acquisiti ed allegati i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi entrambi ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario e Personale.

Con voti unanimi, resi nei modi e forme di legge,

## **DELIBERA**

Per le motivazioni suesposte che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte:

1. Di confermare, per l'annualità 2026, il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2024-2026, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28*

*novembre 2005 n.246*” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. Di disporre che il presente documento sia richiamato nel redigendo “Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO;
4. Di dare mandato al Responsabile del Servizio Finanziario e Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali.
5. Di disporre la pubblicazione della presente deliberazione e dei relativi allegati all'Albo Pretorio on line del Comune e nella Sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali e con link alla sottosezione Altri Contenuti della Sezione Prevenzione della corruzione e trasparenza;
6. Di trasmettere l'adozione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari, ai sensi e per gli effetti dell'art.125 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267;

Successivamente, con voti unanimi e favorevoli, resi nelle forme e nei modi previsti dalla legge,

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

Delibera di dichiarare, attesa l'urgenza di provvedere in merito, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco  
Firmato digitalmente  
Ventimiglia Claudio

---

Il Segretario Comunale  
Firmato digitalmente  
Dott. Andrea TURETTA

---

# **COMUNE DI GOLASECCA**

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026**

(Art.48 comma 1 D.lgs. 198/2006)

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità, il Comune di Golasecca, che aveva già adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n.198/2006, con delibera di Giunta Comunale n.45 del 13.07.2023, propone un nuovo Piano per il triennio 2024-2026, in continuità rispetto a quanto già programmato precedentemente, nei termini di seguito descritti.

## **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Piano di Azioni Positive (avente durata triennale) deve essere inoltre elaborato ed applicato in relazione alla realtà ed alle dimensioni dell'ente, senza però snaturare gli elementi essenziali definiti dalle norme di riferimento.

La struttura organizzativa del Comune deve garantire, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'applicazione 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.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le proprie dipendenti ed i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

## **FONTI NORMATIVE**

### **IL CONTESTO EUROPEO**

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE)). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Inoltre, il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) attribuisce all'Unione il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività (questo concetto è noto anche come «integrazione della dimensione di genere»).

Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno poi contribuito a rafforzare questo principio in senso ampio.

Relativamente al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro questo è stato sancito, attualmente, dall'articolo 157 del TFUE.

Lo stesso TFUE consente inoltre all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 del TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 del TFUE consente l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

Tra le principali normative europee adottate in materia di parità di genere si annoverano:

- la direttiva 2000/43/CE del Consiglio europeo del 29 giugno 2000 che attua il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- la 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 nell'ambito dell'occupazione e dell'impiego che ha accorpato in un unico testo il contenuto delle direttive n.75/117 (riguardante la parità retributiva), n.76/207 (afferente la parità di accesso all'impiego), n.86/378 (inerente la parità dei regimi professionali di previdenza sociale), e n. 97/80 (sull'onere della prova della discriminazione) tutte ora abrogate dal 15 agosto 2009;
- la direttiva 2010/18 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e sostituisce le abrogate direttive n. 96/34 sui congedi parentali e n. 86/613 sulla parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici che esercitano attività autonome;
- la direttiva 2023/970 relativa al rafforzamento del concetto di pari trattamento retributivo fra uomini e donne nel contesto lavorativo comunitario;

## IL CONTESTO NAZIONALE

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana ed è riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo ha recepito, anche grazie all'evoluzione della normativa europea, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e pari opportunità, anche ovviamente in ambito lavorativo.

In particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro è stata introdotta nella legislazione italiana con l'adozione della Legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che individua le "azioni positive" quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.

In seguito il D.lgs. 23 maggio 2000 n.196 ha disciplinato l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, dettato ulteriori disposizioni in materia di azioni positive e previsto l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento. Successivamente con il D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 è stato emanato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n.246, che ha ridisciplinato l'intera materia abrogando gran parte della legislazione precedente, mentre il DPR 14 maggio 2007 n.115, intitolato "Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del Decreto-legge 4 luglio 2006 n.223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006 n.248" è intervenuto nuovamente sulla regolamentazione della Commissione per le pari opportunità.

In particolare, con l'art.42 del codice della pari opportunità sono state disciplinate nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire.



Nello specifico, nella seconda parte del comma 2, la norma individua alcuni punti chiave di specifico interesse quali:

*“... d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*

*e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*

*f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*

*f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”*

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia poi le modalità da seguire per l’adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l’eventuale sanzione prevedendo che “in caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165” e tale norma integra e puntualizza la disciplina generale sull’ordinamento del pubblico impiego che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Tuttavia, pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangono nella Pubblica Amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, mancando nella maggior parte dei casi una seria ed attenta applicazione delle norme vigenti e sulla base di questa considerazione, il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per il Diritti e le Pari Opportunità hanno infatti congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006);
- Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs. n. 198/2006 e DPR n. 115/2007);
- Organizzazione del lavoro (D.lgs. n. 165/2001);
- Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006 e DPR n. 82/2023);
- Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati);
- Formazione e cultura organizzativa (D.lgs. n. 165/2001).

Sebbene la Direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente gli enti locali, indirizzandosi ad essi solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello locale.

Da ricordare, da ultima, la Direttiva n.2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione concernente: “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che ribadisce gli obiettivi riferiti alla parità di genere in ogni ambito lavorativo stabiliti dalle norme applicabili alla pubblica amministrazione, a partire dal D.lgs. n.165/2001, con particolare riferimento agli articoli 7 e 57, e che fa propri i concetti e gli indirizzi espressi a livello europeo, fissati nel cosiddetto quadro “*Strategia per la crescita Europa 2020*”.

## SITUAZIONE ATTUALE

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

DIPENDENTI n.13 di cui:

|        |       |
|--------|-------|
| DONNE  | n. 8  |
| UOMINI | n. 4* |

Oltre al Segretario Comunale, uomo, a scavalco.

I dipendenti suddivisi per Servizi:

| Area                                                     | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|----------------------------------------------------------|--------|-------|--------|
| <b>Servizi Amministrativi – Affari generali -Tributi</b> |        | 2     | 2      |
| <b>Servizi Demografici</b>                               |        | 2     | 2      |
| <b>Servizio Finanziario – Personale</b>                  | 1      | 1     | 2      |
| <b>Servizio di Polizia Locale</b>                        | 1      | 0     | 1      |
| <b>Servizio Lavori Pubblici e manutenzione</b>           | 2      | 2     | 4      |
| <b>Servizio – Edilizia Privata</b>                       | 1*     | 1     | 1      |
| <b>Servizio – Socio assistenziali</b>                    |        | 1     | 1      |
| <b>TOTALE</b>                                            | 4      | 9     | 13     |

n.1\* dipendente del Comune di Mornago in convenzione 4 ore a settimana.

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art.107 del D.lgs. n.267/2000, è così rappresentata al 31.12.2023 .

Responsabili di Servizio                      DONNE N. 1   UOMINI N. 2\*                      TOTALE N. 3

**Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria da CCNL presente nell'Ente al 31.12.2023:**

| Area inquadramento | Uomini   | Donne    |
|--------------------|----------|----------|
| Operatori Esperti  | 2        | 2        |
|                    |          | 0        |
| Istruttori         | 1        | 4        |
| Funzionari         | 1        | 3        |
| <b>TOTALE</b>      | <b>4</b> | <b>9</b> |

Oltre ad n.1\* dipendente del Comune di Mornago in convenzione 4 ore a settimana Responsabile del Servizio Edilizia Privata

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro al 31.12.2023:**

| Area dei Funzionari          | Uomini | Donne | Totale |
|------------------------------|--------|-------|--------|
| Posti di ruolo a tempo pieno | 1      | 2     | 3      |
| Posti di ruolo a part-time   | 0      | 1     | 1      |
| Area degli Istruttori        | Uomini | Donne | Totale |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 1      | 4     | 5      |
| Posti di ruolo a part-time   |        |       |        |
| Area degli Operatori esperti | Uomini | Donne | Totale |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 1      | 2     | 3      |
| Posti di ruolo a part-time   | 1      |       | 1      |

Come si evince dalla situazione occupazionale sopra esposta, il numero di donne presenti in questo Ente è attualmente superiore rispetto al numero di uomini; va rilevata comunque una distribuzione abbastanza uniforme delle qualifiche attribuite ai lavoratori, in considerazione anche dei titoli posseduti ed abilitativi a ricoprire le qualifiche di vertice dell'organizzazione dell'Ente.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

Si dà atto che saranno oggetto di valutazione eventuali azioni atte ad equilibrare la presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.lgs. n.198/2006, qualora si ravvisi l'opportunità di selezione del personale nelle categorie di vertice dell'organizzazione dell'Ente.

Si dà atto, inoltre, che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, altresì, le modalità organizzative idonee a favorire, per la totalità dei dipendenti, la partecipazione ad eventi di formazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare: in particolare l'Ente ha predisposto dei piani di formazione utilizzando preferenzialmente una formazione on demand online al fine di conciliare i tempi di lavoro e le esigenze dei dipendenti.

## **OBIETTIVI PIANO 2024-2026 - AZIONI POSITIVE**

Secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 le azioni positive devono essere tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 sopra menzionata, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto allo stesso trattamento in materia di lavoro di uomini e donne.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, con le dimensioni ridotte dell'organico dell'Ente e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro sarà garantita la parità di trattamento tra uomini e donne per non registrare episodi di discriminazione.

L'Ente garantirà la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente. Si adottano, inoltre, preferibilmente delle modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (es. attività formative on line etc.).

Gli obiettivi di seguito indicati sono stati individuati partendo dall'applicazione di elementi imprescindibili definiti quali il concetto di "best practice", definita quel progetto, azione, intervento concreto, periodico o definito nel tempo, che consente di raggiungere con successo determinate azioni ed obiettivi. Nel caso della dimensione di genere, le buone pratiche contribuiscono nello specifico a sviluppare cambiamenti di mentalità in relazione al genere, a promuovere la parità fra i sessi, ad offrire

opportunità per le donne in settori specifici e a sollecitare nuove politiche e azioni attente alla dimensione di genere.

Altro elemento fondamentale per la definizione delle azioni e delle pratiche da intraprendere per raggiungere e per garantire la parità di genere è il contesto territoriale e sociale nel quale sono applicate. Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

Le caratteristiche culturali e socio-demografiche della popolazione nella quale è inserita l'azione intrapresa sono determinanti per la definizione degli obiettivi delle medesime.

Il contesto istituzionale quale elemento di valutazione di pratiche e azioni da intraprendere per garantire la parità di genere, infine, deve tener conto necessariamente:

- della dimensione dell'ente che attua le azioni definite dalle normative vigenti,
- dell'ambito proprio di competenza istituzionale,
- delle risorse economiche per il personale,
- dell'entità e dell'età della presenza di personale femminile,
- della cultura della trasversalità quale approccio e strumento per il raggiungimento della parità di genere,
- delle politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,
- dei risultati ottenuti con le azioni finora intraprese,
- dell'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2024-2026, in continuità rispetto a quanto definito per il triennio precedente, sono:

- regolamentare organicamente l'utilizzo degli istituti contrattuali definiti "lavoro agile" e "lavoro da remoto", contrattualizzati a livello nazionale con il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;
- favorire la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti in funzione delle esigenze di conciliazione con la vita privata, con agevolazione delle modifiche per i rapporti di lavoro part-time o con il rientro a tempo pieno (se previsto);
- perseguire obiettivi di informazione e prevenzione per iniziative volte alla tutela psico-fisica della comunità e dei dipendenti dell'amministrazione, con riguardo alle categorie più esposte per genere e situazioni personali.

Vengono pertanto definite le azioni positive da intraprendere per la realizzazione degli obiettivi sopra definiti che costituiscono l'applicazione delle direttive statali ed europee per garantire parità di trattamento di genere nell'ambito lavorativo definito per questo Ente.

Per ogni azione positiva che si intende intraprendere sono state predisposte poi apposite schede, contenenti una breve descrizione, i destinatari, i Responsabili ed il monitoraggio dei tempi di realizzazione.

**Obiettivo:** *Regolamentare organicamente l'utilizzo degli istituti contrattuali definiti "lavoro agile" e "lavoro da remoto", contrattualizzati a livello nazionale con il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;*

**Azioni positive:**

- a) ricognizione delle necessità dei lavoratori dipendenti per la conciliazione delle esigenze personali con l'attività lavorativa;
- b) attivazione delle prerogative contrattuali per la redazione di specifico regolamento in materia di gestione degli istituti (confronto con Organizzazioni sindacali) e condivisione delle prerogative a tutela dei lavoratori potenzialmente interessati all'attuazione del lavoro "agile" o da "remoto" anche al fine di agevolare esigenze di conciliazione vita-lavoro;

**Obiettivo:** *Favorire la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti in funzione delle esigenze di conciliazione con la vita privata, con agevolazione delle modifiche per i rapporti di lavoro part-time o con il rientro a tempo pieno (se previsto);*

**Azioni positive:**

- a) agevolare, nei limiti della garanzia della continuità dell'azione amministrativa assegnata ai Servizi dell'ente, eventuali richieste di modifica di orari di lavoro per personale part-time attraverso analisi dell'attività lavorativa assegnata al Servizio dell'ente ed esclusione di impedimenti di qualsiasi natura che possa ostacolare l'approvazione;
- b) promuovere eventuali accordi individuali con i dipendenti che possono rientrare a tempo pieno da situazioni di part-time, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge n.81/2017 e dalle normative contrattuali di categoria.

**Obiettivo:** *Perseguire obiettivi di informazione e prevenzione per iniziative volte alla tutela psico-fisica della comunità e dei dipendenti dell'amministrazione, con riguardo alle categorie più esposte per genere e situazioni personali;*

**Azioni positive:**

- a) attività istituzionale di sostegno ad iniziative ed eventi volti alla tutela psico-fisica della comunità anche tra i lavoratori dipendenti con particolare interesse per la tutela di genere e la prevenzione dei soggetti socialmente più vulnerabili per genere o per situazioni personali;
- b) attivare canali di comunicazione istituzionale interni all'amministrazione e incentivare la partecipazione alle iniziative proposte consentendo la conciliabilità con l'attività lavorativa programmata.

## LE SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2024-2026

**Obiettivo:** *Regolamentare organicamente l'utilizzo degli istituti contrattuali definiti "lavoro agile" e "lavoro da remoto", contrattualizzati a livello nazionale con il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;*

**Azioni positive:**

- a) Descrizione: ricognizione delle necessità dei lavoratori dipendenti per la conciliazione delle esigenze personali con l'attività lavorativa;
  - Destinatari: tutti i dipendenti;
  - Responsabili: gestione risorse umane;
  - Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente;
  - Tempi di realizzazione: 2024-2025;
  - Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.
- c) Descrizione: attivazione delle prerogative contrattuali per la redazione di specifico regolamento in materia di gestione degli istituti (confronto con Organizzazioni sindacali) e condivisione delle prerogative a tutela dei lavoratori potenzialmente interessati all'attuazione del lavoro "agile" o da "remoto" o da "remoto" anche al fine di agevolare esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- b) ;
  - Destinatari: tutti i dipendenti
  - Responsabili: gestione risorse umane – OO.SS.;
  - Tipologia d'azione: prevalentemente all'interno dell'Ente;

- Tempi di realizzazione: 2024-2025;
- Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

**Obiettivo:** *Favorire la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti in funzione delle esigenze di conciliazione con la vita privata, con agevolazione delle modifiche per i rapporti di lavoro part-time o con il rientro a tempo pieno (se previsto);*

**Azioni Positive:**

a) Descrizione: agevolare, nei limiti della garanzia della continuità dell'azione amministrativa assegnata ai Servizi dell'ente, eventuali richieste di modifica di orari di lavoro per personale part-time attraverso analisi dell'attività lavorativa assegnata al Servizio dell'ente ed esclusione di impedimenti di qualsiasi natura che possa ostacolare l'approvazione.

- Destinatari: tutti i soggetti interessati;
- Responsabili: Responsabile del Personale e Responsabili dei Servizi interessati;
- Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente;
- Tempi di realizzazione: 2024-2026;
- Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa per la trasformazione del posto da part time a tempo pieno.

b) Descrizione: Promuovere eventuali accordi individuali con i dipendenti che possono rientrare a tempo pieno da situazioni di part-time, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge n.81/2017 e dalle normative contrattuali di categoria;

- Destinatari: tutti i soggetti interessati;
- Responsabili: Responsabile del Personale e Responsabili dei Servizi interessati;
- Tipologia d'azione: all'interno dell'Ente;
- Tempi di realizzazione: 2024-2026;
- Copertura finanziaria: comporta oneri di spesa.

**Obiettivo:** *Perseguire obiettivi di informazione e prevenzione per iniziative volte alla tutela psico-fisica della comunità e dei dipendenti dell'amministrazione, con riguardo alle categorie più esposte per genere e situazioni personali;*

**Azioni positive:**

a) Descrizione: Attività istituzionale di sostegno ad iniziative ed eventi volti alla tutela psico-fisica della comunità anche tra i lavoratori dipendenti con particolare interesse per la tutela di genere e la prevenzione dei soggetti socialmente più vulnerabili per genere o per situazioni personali;

- Destinatari: tutti i soggetti interessati
- Responsabili: Responsabili dei Servizi coinvolti nelle iniziative, CUG
- Tipologia d'azione: prevalentemente all'interno dell'Ente
- Tempi di realizzazione: 2024-2026
- Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

b) Descrizione: Attivare canali di comunicazione istituzionale interni all'amministrazione e incentivare la partecipazione alle iniziative proposte consentendo la conciliabilità con l'attività lavorativa programmata.

- Destinatari: tutti i soggetti interessati;
- Responsabili: Responsabili dei Servizi interessati dalle iniziative previste;
- Tipologia d'azione: prevalentemente all'interno dell'Ente;
- Tempi di realizzazione: 2024-2026;
- Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

## **DURATA, AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL PIANO**

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art.48 del D.lgs. n.198/2006.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito web istituzionale ed in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

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.