



COMUNE D VENEGONO INFERIORE
Provincia di Varese

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' TRIENNIO 2026 – 2028**

*SEZIONE DEL PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 27.02.2026

In applicazione delle norme in materia, in particolare del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e in continuità con le azioni positive fino ad oggi realizzate nel Comune di Venegono Inferiore viene adottato il presente piano delle azioni positive per il triennio 2026 - 2028.

Fonti legislative

- *Costituzione della Repubblica Italiana articoli 3 – 37 e 51.*
- *Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro";*
- *D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";*
- *D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche";*
- *D. lgs 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche";*
- *D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.";*
- *Legge 4 Novembre 2010 n. 183 (art. 21);*
- *Legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";*
- *Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;*
- *Direttiva 04 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il ministro per le pari opportunità, recante "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";*
- *Direttiva 26 giugno 2019, numero 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;*
- *CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14/09/2000 e CCNL 22/01/2004.*
- *CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e del 16/11/2022.*

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Venegono Inferiore per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di

genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono lo strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 riprendendo l'art. 19 del CCNL 14/9/2000 prevede la definizione a livello di contrattazione decentrata di interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore dei lavoratori e delle lavoratrici, da perseguire tramite un apposito Comitato denominato "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il suddetto Comitato è stato istituito per la prima volta con deliberazione di Giunta Comunale n. 101/2016 ed è formato da un componente designato da una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un rappresentante dell'Amministrazione ed è stata assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Comitato, all'interno dell'Amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

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

a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni;
b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Art. 1 - L'organico del Comune

L'organizzazione comunale vede una forte presenza femminile e non necessita pertanto di riequilibrio della presenza femminile né nei ruoli e nelle posizioni, né riguardo ai percorsi di carriera orizzontale.

I dati riportati nelle tabelle che seguono dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Venegono Inferiore da parte delle donne non incontri ostacoli né per le categorie medio basse e nemmeno per la categoria dell'elevata qualificazione: le posizioni gerarchiche di livello direttivo evidenziano infatti la preponderante presenza femminile.

RUOLO/CATEGORIA DONNE UOMINI TOTALE (Dati aggiornati al 31.12.2025)

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Funzionari e EQ	5	3	8*
Istruttori	11**	2	13
Operatori	1***	1	2
TOTALE			23

*di cui 4 donne e 2 uomini titolari di Incarichi di Elevata qualificazione.

** di cui due part time (50% e 64%)

*** dipendente part time 94%

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Anche nel fabbisogno del personale non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne e vi è l'impegno, con il presente piano, come previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006 di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare la scelta del candidato maschio.

Art. 2 – COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Venegono Inferiore, è stato istituito per la prima volta nell'anno 2016. Nell'anno 2025, con determinazione del Responsabile dell'Area Affari Generali e Finanziari n. 457 del 28.10.2025, si è provveduto a nuova nomina. Attualmente i componenti risultano:

- n. 2 componenti designati dall'Amministrazione del Comune di Venegono Inferiore con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 08.10.2025 nelle persone dei dipendenti Valastro Sissy (Effettivo) e Vitaliti Marco (Supplente)
- n. 2 componenti designati dalle OO. SS. nelle persone delle dipendenti Libralon Elisabetta (effettivo) e Longhi Roberta (Supplente)

Con nota prot. 874 del 27.01.2026 il Comitato Unico di Garanzia ha inviato le proposte di azioni positive da inserire nel presente piano.

Art. 3 - OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, come previsto dal contratto decentrato, nell'ambito di progressioni all'interno delle aree.

Finalità strategiche: Migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: promuovere la partecipazione da parte del personale ad attività formative (attraverso la piattaforma Syllabus) sui temi delle diversità, dell'inclusione, del rispetto reciproco e della prevenzione delle molestie, al fine di prevenire fenomeni di discriminazione e comportamenti inappropriati accrescendo la consapevolezza individuale.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione formativa del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Responsabile del Procedimento: Ogni responsabile di area per la formazione del proprio personale

Tempi di realizzazione: viene predisposta la proposta formativa annuale all'interno del piano della formazione (sezione del PIAO)

Capitoli di Bilancio: PEG 120/7 – Euro 2000,00 per ciascuna annualità

2. Descrizione intervento: ADESIONE ACCORDO DI COOPERAZIONE PROVINCIALE.

Obiettivo: Favorire il dialogo, il confronto, la progettazione condivisa e lo scambio di buone prassi tra le amministrazioni del territorio, valorizzando il ruolo del CUG quale organismo di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.

Finalità strategiche: promozione di una maggiore consapevolezza del ruolo del CUG all'interno del Comune di Venegono Inferiore quale strumento di sviluppo del benessere dell'organizzazione al fine di migliorare la produttività della stessa.

Azione positiva 1: Adesione all'accordo di cooperazione strategica per la costituzione di un comitato permanente dei CUG a livello provinciale promosso dell'ufficio della consigliera di parità della provincia di Varese;

Azione positiva 2: Realizzazione di una sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale del Comune di Venegono Inferiore, finalizzata alla diffusione delle attività svolte e delle iniziative promosse anche nell'ambito dell'accordo di cooperazione strategica.

Soggetti e Uffici coinvolti: Componenti Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Responsabile del Procedimento: Responsabile Area Affari Generali

Tempi di realizzazione: 31.12.2026

Capitoli di Bilancio: azione che non prevede alcuna spesa a carico del Bilancio

3. Descrizione Intervento: **CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA**

Obiettivo: raggiungimento di un equilibrio tra impegni professionali ed esigenze di cura familiari.

Finalità strategica: favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Azione positiva 1: realizzazione di iniziative informative dirette al personale dell'Ente (Newsletter, bacheca, ecc.) sulle novità normative e sui diritti in materia di congedi parentali, permessi per assistenza a familiari con disabilità e altri strumenti di conciliazione vita-lavoro, al fine di favorire una conoscenza consapevole e un accesso equo alle misure previste dalla norma. Con questa azione si intende supportare il personale contribuendo ad individuare le soluzioni più idonee. L'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative non dovrà incidere sugli indicatori di efficacia ed efficienza ai fini della valutazione prevista dalla vigente normativa.

Azione positiva 2: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter agevolare i dipendenti che intendono fruire dei rientri anticipati. Prevedere modalità di fruizione personalizzate delle assenze previste dal CCNL per invalidi, disabili o dipendenti che assistono familiari in tali condizioni.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area.

Responsabile del Procedimento: Responsabile dell'Area Affari Generali

Tempi di realizzazione: annuale per ciascuno dei tre anni

Capitoli di Bilancio: azione che non prevede alcuna spesa a carico del Bilancio

Art. 3 – Consuntivo dei piani precedenti.

Visto l'esiguo numero di dipendenti e pur con l'esigenza di garantire la funzionalità degli uffici, sono stati sempre attribuiti criteri di priorità in materia di orario flessibile e/o personalizzato a favore di coloro che si sono trovati in situazione di svantaggio personale, sociale, familiare.

La formazione è stata uno strumento e sarà uno strumento essenziale per la realizzazione sia degli obiettivi del Piano che per garantire l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze di tutte/i dipendenti in modo da operare in modo efficace in contesti sempre più complessi.

Un dipendente fruisce attualmente di modalità di lavoro smart al fine di agevolare l'assistenza a familiare disabile e un dipendente fruisce dei permessi per diritto allo studio.

L'amministrazione ha promosso annualmente la presentazione di progetti di performance individuale da parte dei singoli dipendenti, al fine di creare un ambiente stimolante e favorire la crescita della professionalità individuale.

Modalità di attuazione

Come previsto dalla normativa vigente, l'Amministrazione Comunale informerà preventivamente la Consigliera di Parità provinciale, la RSU e il CUG impegnandosi a rispettare i tempi e i modi di attuazione delle azioni.

Si impegna ad improntare la sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso.

L'Amministrazione si impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano, al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale sezione Amministrazione Trasparente→Altri contenuti→Dati ulteriori.