



**COMUNE D VENEGONO INFERIORE**  
**Provincia di Varese**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI**  
**OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020 – 2022**

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.....del.....**

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 2019 - 2021.

### **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 della 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.

### **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 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 nazionale 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 quadri: le posizioni gerarchiche di livello direttivo evidenziano infatti la preponderante presenza femminile.

#### **RUOLO/CATEGORIA DONNE UOMINI TOTALE**

<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
D	4	2	6*
C	10	1	11
B	2	1	3
TOTALE	16	4	20

- di cui 4 donne e un uomo titolari di Posizione organizzativa.

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 – PROGETTI – AZIONI**

L'articolazione del Piano avviene per progetti suddivisi in azioni.

#### **Progetto 1 – obiettivo:**

“Favorire la crescita anche attraverso iniziative formative volte a garantire maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche di genere e del benessere organizzativo”.

#### **Azione positiva 1.1: - Corsi e iniziative formative.**

Garantire la partecipazione a corsi su tematiche attinenti alla differenza di genere e al benessere organizzativo, con particolare attenzione alla rimozione di eventuali forme di discriminazione in ogni fase del rapporto di lavoro, verranno attivati una serie di incontri informativi/formativi per i dipendenti, con l'obiettivo di diffondere maggiormente una cultura e un sapere condiviso circa gli strumenti e le possibilità normative a loro disposizione.

Saranno privilegiate iniziative a costo zero per l'Ente.

**Soggetti e uffici coinvolti:** CUG, Settore Personale.

**A chi è rivolto:** Posizioni Organizzative, tutti i dipendenti in genere. L'attività è in parte subordinata alla possibilità di reperire collaborazioni utili alla formazione in oggetto che non comportino spesa a carico delle risorse del bilancio dell'ente.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020 – 2022

**Finanziamento:** Risorse dell'ente per la formazione del personale.

**PROGETTO 2 – Obiettivo:**

“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”

**Azione positiva 2.1**

L'azione è volta a valorizzare le buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

**A chi è rivolto:** Posizioni Organizzative, tutti i dipendenti in genere.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020 – 2022

L'attività non comporta spese a carico dell'Ente

**Progetto 3 – Obiettivo**

Garantire uguaglianza tra uomini e donne relativamente alle procedure di assunzione, evitando di privilegiare l'uno o l'altro sesso.

**Azione positiva 3.1**

Attenzione nelle procedure e pieno rispetto delle normative a livello nazionale emanate per tali fini.

**A chi è rivolto:** a tutti coloro che saranno componenti delle commissioni di concorso o di selezione del personale.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020 – 2022

L'attività non comporta spese a carico dell'Ente

**Progetto 4 – Obiettivo**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali ponendo al centro l'attenzione della persona.

**Azione positiva 4.1**

Contemperamento delle esigenze dell'Ente con quelle delle/dei dipendenti mediante concessione di orari personalizzati per chi è in condizioni di difficoltà; flessibilità oraria nei limiti consentiti dalla legge e dai CCNL.

**A chi è rivolto:** a tutti coloro che avranno necessità di conciliare lavoro e famiglia

**Periodo di realizzazione:** ogni qualvolta ne ricorrerà il caso.

L'attività non comporta spese a carico dell'Ente

#### **Azione positiva 4.2**

Garantire un percorso di formazione/informazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.

**Soggetti e uffici coinvolti:** responsabili di area e settore del personale

**A chi è rivolto:** a tutti i lavoratori

**Periodo di realizzazione:** ogni qualvolta ne ricorrerà il caso

#### **Progetto 5 – Obiettivo**

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **Azione positiva 5.1**

Pubblicazione del Piano Azioni Positive 2020 – 2022 con la massima diffusione delle iniziative relative al Piano medesimo.

Favorire la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni relativi al Piano presso Regione, Provincia e strutture deputate a tale formazione.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti

**Periodo di realizzazione:** triennio 2020 – 2022

**Finanziamento:** Risorse dell'ente per la formazione del personale.

#### **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.

#### **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.