



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

PREMESSA:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*, 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”



L'art. 8 del D.lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio. Le Pubbliche Amministrazioni, e pertanto anche i Comuni, devono, quindi, redigere, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità con il quale:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Si richiamano a tale proposito:

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali

Il Comune di Origgio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e 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.

Il presente Piano contiene un'analisi dei dati del personale e le azioni positive da intraprendere.



Durata e contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

1. Personale in servizio
2. Finalità
3. Azioni positive

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati che dovessero pervenire da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

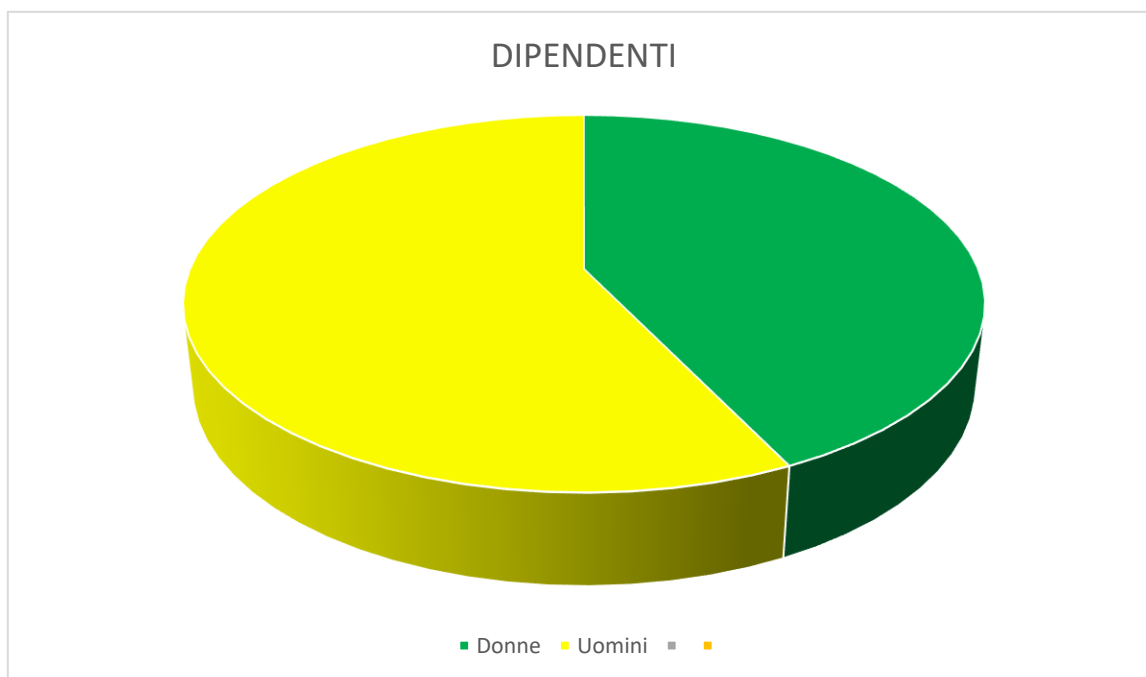
Analisi dati del Personale

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 01.01.2025

Al primo gennaio 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

N. DIPENDENTI	N. DONNE	N. UOMINI
28	12	16
PERCENTUALI	40%	60%



Così suddivisi per Area:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA 1 – AMMINISTRATIVA ED EDUCATIVA	3	4	7
AREA 2 – FINANZIARIA	2	3	5



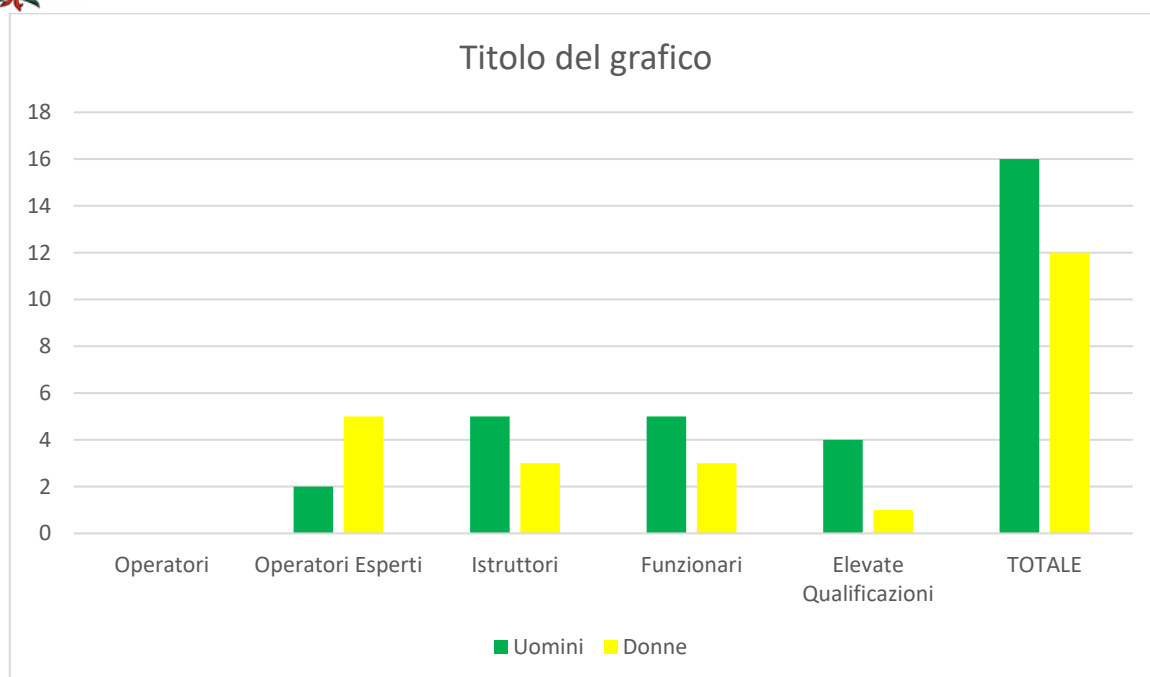
AREA 3 – TECNICA	4	1	5
AREA 4 – SOCIALE E CULTURALE	1	4	5
AREA 5 – SICUREZZA E VIABILITÀ	6	0	6
<i>TOTALE</i>	16	12	28

Si evidenzia che alla data del 01.01.2025 risultavano essere vigenti n. 2 convenzioni con altri Enti per l'utilizzo, in convenzione, di figure ad Elevata Qualificazione come di seguito indicato:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA 1 – AMMINISTRATIVA ED EDUCATIVA Convenzione con Unione Lombarda dei Comuni di Basiano e Masate – Capo Convenzione: Comune di Origgio	1	0	1
AREA 5 – SICUREZZA E VIABILITÀ Convenzione con Comune di Uboldo – Capo Convenzione: Comune di Origgio	1	0	1
<i>TOTALE</i>	2	0	2

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale, compreso il personale in convezione:

AREA FUNZIONALE	Uomini	Donne
Operatori	0	0
Operatori Esperti	2	5
Istruttori	5	3
Funzionari	5	3
Funzionari E.Q.	4	1
<i>TOTALE</i>	16	12



SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

FUNZIONARI E.Q.	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	7	4	11
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
In convenzione con altri Enti	2	0	2
FUNZIONARI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	3	8
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	5	7
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
OPERATORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
TOTALE TEMPO PIENO	16	12	28
TOTALE PART TIME	0	0	0
TOTALE CONVENZIONATO	2	0	2

MONITORAGGIO RICHIESTE AVANZATE DAL PERSONALE DIPENDENTE AL 31.10.2024

Tipologia richiesta	Uomini	Donne
Trasformazione rapporto lavoro da F.T. a P.T.	0	0
Domande presentate	0	0
Domande accolte	0	0



Congedo parentale ad ore (espresso in numero di persone)	0	1
Domande presentate	0	1
Domande accolte	0	1
Congedi L. 104 per famigliari (espresso in numero di persone)	1	1
Domande presentate	1	1
Domande accolte	1	1
Congedo maternità (espresso in numero di persone)	0	1
Domande presente	0	1
Domande accolte	0	1

Il presente Piano di Azioni 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. In particolare si prevedono le seguenti

AZIONI POSITIVE 2025-2027

1. PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Finalità:

- Creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, libero da discriminazioni, molestie e fenomeni di mobbing;
- Favorire il dialogo tra il personale e l'Amministrazione per la prevenzione di situazioni conflittuali.

Azioni:

- Designazione di un referente interno per il benessere organizzativo con il compito di raccogliere segnalazioni e promuovere un clima aziendale positivo;
- Organizzazione di momenti di confronto e incontri periodici tra i dipendenti e la dirigenza per raccogliere feedback e segnalazioni.
- Creazione di un vademecum sulle buone pratiche per un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, distribuito a tutto il personale.

Monitoraggio periodico del clima tra i dipendenti tramite questionari anonimi.

Responsabile: E.Q. di ogni area
Periodo di attuazione: Triennale
Costo stimato: Nessun onere diretto

2. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

Finalità:

- Diffondere la cultura delle pari opportunità attraverso iniziative di sensibilizzazione e informazione;
- Migliorare la consapevolezza sulle normative in materia di parità di genere e sulle tutele disponibili.



Azioni:

- Predisposizione di materiale informativo (brochure, newsletter interne, poster informativi) sui diritti e le pari opportunità;
- Creazione di una sezione dedicata alla parità di genere e al contrasto alle discriminazioni nel contesto lavorativo;
- Organizzazione di incontri interni di sensibilizzazione gestiti da personale esperto interno all'Ente.

Responsabile: E.Q. di ogni area
Periodo di attuazione: Annuale
Costo stimato: Nessun onere diretto

3. SUPPORTO AL RIENTRO DA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Finalità:

- favorire il reinserimento in servizio del personale rientrante da maternità o congedi parentali, riducendo eventuali disagi e favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Azioni:

- Istituzione di un programma di reinserimento progressivo con colloqui di orientamento al rientro.
- Possibilità di usufruire di orari di lavoro flessibili per i primi sei mesi dal rientro.
- Predisposizione di materiali informativi con indicazioni sulle agevolazioni disponibili.

Responsabile: E.Q. Responsabile dell'Ufficio Personale
Periodo di attuazione: Annuale
Costo stimato: Nessun onere diretto.

4. POTENZIAMENTO DEL LAVORO AGILE (P.O.L.A.)

Finalità:

- Favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata tramite modalità di lavoro flessibili;
- Ottimizzare l'organizzazione del lavoro garantendo un miglior equilibrio tra esigenze personali e produttività.

Azioni:

- Diffusione di linee guida chiare sui criteri di accesso al lavoro agile;
- Creazione di una banca dati delle esperienze di lavoro agile per raccogliere best practices e suggerimenti dai dipendenti;

Responsabile: E.Q. di ogni area
Periodo di attuazione: Annuale
Costo stimato: Nessun onere diretto.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio periodico con relazioni annuali sugli obiettivi raggiunti. Eventuali integrazioni o modifiche saranno apportate in base alle necessità riscontrate durante il triennio.

RENDICONTAZIONE CONSUNTIVA DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE



Il presente documento costituisce la rendicontazione consuntiva del Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Origgio. Il Piano è stato elaborato in conformità alle normative vigenti e ha avuto come obiettivo la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Tutte le azioni programmate sono state attuate, con risultati positivi rispetto agli obiettivi prefissati.

ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI E AZIONI:

1: Contrasto alle discriminazioni e violenze morali o psichiche

✓ Risultati raggiunti:

- È stata garantita la tutela dell'ambiente di lavoro, prevenendo situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni attraverso azioni di sensibilizzazione;
- È stato attivato un sistema di ascolto che ha permesso ai dipendenti di segnalare eventuali disagi al Comitato Unico di Garanzia (CUG) o ad altri referenti dedicati;
- Sono stati coordinati interventi di supporto per la gestione di situazioni di disagio, anche con l'ausilio di professionisti dell'area sociale.
- Impatto: Il clima lavorativo è risultato migliorato e le segnalazioni di problematiche legate a discriminazioni e mobbing sono state gestite tempestivamente e con efficacia.

2: Promozione delle pari opportunità

✓ Risultati raggiunti:

- Tutte le procedure di reclutamento del personale hanno rispettato i principi di parità di genere, garantendo trasparenza e imparzialità;
- Nelle commissioni di concorso è stata assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile o, in caso di deroga, è stata fornita adeguata motivazione;
- Nessuna discriminazione di genere è stata riscontrata nei processi selettivi;
- La formazione e l'aggiornamento professionale hanno incluso misure per garantire la partecipazione di tutti i dipendenti, tenendo conto delle necessità di conciliazione vita-lavoro;
- Sono state implementate iniziative di reinserimento lavorativo per il personale rientrando da congedi di maternità, paternità o altre assenze prolungate.
- Impatto: Si è osservato un aumento dell'equità nei percorsi di carriera e un miglioramento dell'accesso alle opportunità formative.

3: Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro

✓ Risultati raggiunti:

- È stata garantita la flessibilità oraria, con particolare attenzione alle esigenze di dipendenti con figli minori, anziani o disabili a carico;
- Sono state adottate modalità di part-time temporaneo per consentire ai dipendenti di affrontare esigenze familiari transitorie;
- È stato favorito l'uso degli strumenti di congedo parentale con modalità oraria e altre misure di tutela per la maternità e la paternità;
- Impatto: Il benessere organizzativo è stato potenziato, con un miglior equilibrio tra vita professionale e privata per i dipendenti.