



COMUNE DI CLAINO CON OSTENO  
PROVINCIA DI COMO

VIA A.GIOBBI, N° 4 C.A.P. 22010

COD. FISC. 84002230138 – Part. Iva 01220980138 –

Tel. 0344/651111 – Fax 0344/73926-

Email protocollo: [info@comune.clainoconosteno.co.it](mailto:info@comune.clainoconosteno.co.it)

Email ufficio contabilità/tributi: [ragioneria@comune.clainoconosteno.co.it](mailto:ragioneria@comune.clainoconosteno.co.it)

Casella di PEC: [comune.clainoconosteno@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.clainoconosteno@pec.regione.lombardia.it)

Codice univoco ufficio Ipa: UFEP5U

# PIANO AZIONI POSITIVE

## 2022-2024

(ART.48, COMMA 1, D. LGS. 11-04-2006, NR.198).

ALLEGATO ALLA DELIBERA *G.C.*  
*21* DEL *29/09/2022*

Handwritten text, possibly a signature or date, located at the bottom center of the page.

**PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS.11.04.2006, NR 198).**

**RELAZIONE INTRODUTTIVA**

Ogni Ente ha l'obbligo di dotarsi di un Piano delle Azioni Positive.

L'importanza dell'adozione del Piano sta peraltro nella sanzione prevista in caso di inadempimento e consistente nel divieto di procedere all'assunzione di nuovo personale.

Il piano ha la funzione di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena parità tra donne e uomini riguardo l'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla progressione di carriera, alla retribuzione ed alle forme di discriminatorie.

Il Piano è quindi strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle donne molte difficoltà e disagi.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, permette all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale attraverso lo sviluppo di migliori capacità relazionali.

L'organizzazione del Comune di Claino Con Osteno vede una equilibrata presenza femminile (nr. 2 dipendenti di sesso femminile e nr.2 dipendenti di sesso maschile).

Il Comune di Claino con Osteno ha elaborato il presente Piano triennale di azioni positive con l'intento di proseguire nella gestione del personale rivolgendo un'attenzione particolare a tutti gli strumenti in grado di attuare e promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica dell'azione amministrativa dell'ente.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente ognuno per la parte di propria competenza.

Il presente piano ha durata triennale con aggiornamenti annuali entro il 31 gennaio di ogni anno.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il D. Lgs. nr.165/2001, all'articolo 57, prevede l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il ruolo, la composizione, le modalità di funzionamento ed i compiti del CUG sono dettagliati nella Direttiva del 4-3-2011 e nella recente Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione nr.2/2019 del 16 Luglio 2019 che ha notevolmente rafforzato il ruolo dello stesso comitato all'interno delle Amministrazioni pubbliche.

Con specifico riferimento a tale secondo obbligo si rileva come risulti alquanto difficoltoso per il ns piccolo comune la costituzione del CUG. A tale proposito si prenderà in seria considerazione l'ipotesi di recente proposta dalla Consigliera Provinciale di Parità di far operare il CUG provinciale in quei comuni di piccole dimensioni come il nostro previo apposito atto convenzionale.

#### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli artt. 1,7, e 57 come novellato dall’art. 21 della Legge 30 marzo 2010 n.183;
- legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”;
- Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”;
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni e integrazioni;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante “*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica*”;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- La direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- La legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “*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*”;

Il Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante “Attuazione dell’articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;

La legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;

Il Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere; il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017- 2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano;

il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

la direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;

la direttiva 4 marzo 2011, 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”;

la Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia(CUG) nelle Amministrazioni Pubbliche”;

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 Claino Con Osteno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, nell'intento di 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.

### **Analisi della situazione dell'Ente**

#### **Struttura organica.**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo pieno, indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Totale	%
Uomini	0	2	0	2	50%
Donne	1	1	0	2	50%
TOTALE	1	3	0	4	100

POSIZIONI OGANIZZATIVE	UOMINI	DONNE
2	1	1

L'analisi della situazione di fatto della struttura organica dell'ente attesta la consistenza della presenza di lavoratori di sesso maschile e femminile nelle diverse categorie di attività e di posizione gerarchica rilevando che nelle diverse categorie di inquadramento non vi sono situazioni di supero sostanziale sia di maschi che di femmine rispetto alla quota massima prevista dei 2/3.

Relativamente alla presenza femminile nelle posizioni gerarchiche si rileva la seguente situazione:

Posizioni Organizzative presenza del 50% (1 su 2) assestata dal 2015 ad oggi.

Per quanto riguarda i processi di carriera interna posti in essere negli ultimi 5 anni si attesta un sostanziale mantenimento nel tempo dell'equilibrio di presenza e di progressione dei due sessi nelle diverse categorie. Al fine di poter controllare il non superamento del divario massimo consentito di 1/3 sia in termini di inquadramento sia in termini di posizioni di responsabilità gerarchica, si procederà ad una consuntivazione della situazione al termine di ogni anno.

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale con aggiornamenti annuali, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle piccole

dimensioni dell'ente.

#### ART. 1 - OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5. Comitato Unico di Garanzia,

#### ART. 2- AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Claino Con Osteno si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

#### ART. 3 - AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

1. Il comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o 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 ed un candidato 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 si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di 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 Claino con Osteno valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### ART. 4 - AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE

##### (OBIETTIVO 3)

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, 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.
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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.....) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### ART. 5 - AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

##### (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Claino Con Osteno continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario, smart working, ecc..

##### **a) Disciplina del part time.**

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'Ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

##### **b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Il Comune di Claino Con Osteno promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'ente assicura a ciascun dipendente 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 dei dipendenti.

L'ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

c) **Smart Working**

Fornire le conoscenze di base sulla modalità di lavoro definita lavoro agile "smart working", sulle caratteristiche della stessa e sulle sue prospettive di realizzazione.

Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di lavoro in modalità "agile" (cd. smart-working) anche in via ordinaria dopo il superamento del periodo di emergenza COVID-19, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).

Il Comune di Claino con Osteno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- a) o acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- b) o ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- c) o adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- d) o definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

## ART. 6 – COMITATO UNICO DI GARANZIA

### (OBIETTIVO 5)

Favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai

dipendenti, al fine anche di favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

#### ART.7- DURATA

Il presente piano ha durata triennale, con aggiornamenti annuali nel rispetto della normativa vigente.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del comune.

Lo stesso verrà trasmesso all'ufficio della Consigliera Provinciale di Parità, alle organizzazioni sindacali più rappresentative e all'organismo sindacale unitario aziendale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, un adeguato aggiornamento.