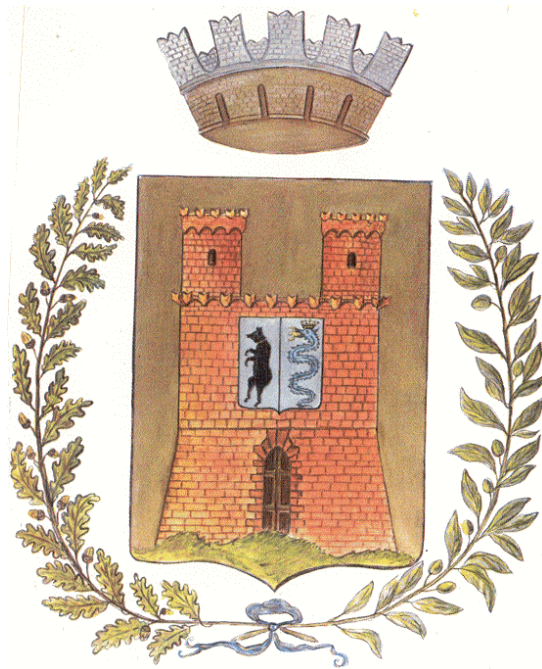


Comune di Massino Visconti
Provincia di Novara



PIANO DI AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
TRA UOMO E DONNA

(art. 48 D. lgs. 11.04.2006 n° 198 e s.m.i.)

TRIENNIO 2026/2028

Approvato con delibera di G.C. n° _del

(art. 6, commi da 1 a 4 , del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il d.lgs. n. 198/2006 è stato, da ultimo, modificato dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021, la quale, nell'accrescere l'attenzione alla parità di genere, ha inserito nuove ipotesi di discriminazione diretta e indiretta. In particolare, l'art. 25 del provvedimento in questione, a seguito delle modifiche introdotte, è stato così riformulato:

“1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2.bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.”*

Successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 198/2006, la Direttiva 27 Giugno 2019, n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione, ha sostituito la Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007, imponendo alle pubbliche amministrazioni di dare attuazione alla parità e la pari opportunità tra i generi mediante l'adozione di una serie di provvedimenti e azioni specifiche.

Da ultimo, in data 6 ottobre 2022, in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022 (convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022) sono state sottoscritte le “Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

Alla luce della normativa sopra richiamata, il presente Piano di Azioni positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, e dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, in considerazione della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa succitata, 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 Massino Visconti, 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.

Al fine di poter disporre un corretto Piano di Azioni Positive è necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente;
- l'ambito di competenza istituzionale;
- l'entità del budget per il personale;
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile;
- la cultura della trasversalità;
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni;
- i risultati ottenuti;
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione al 31.12.2025 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	Istruttori (ex. Cat. C)	Operatori Esperti (ex. Cat. B)	Totale
Donne	3	0	0	3
Uomini	0	0	2	2
Totale	3	0	2	5

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

Lavoratori	Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	Istruttori (ex. Cat. C)	Operatori Esperti (ex. Cat. B)	Totale
Donne	3	0	0	3
Uomini	0	0	2	2
Totale	3	0	2	5

La situazione organica al 31.12.2024, per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. LGS. 267/2000 è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. LGS. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	0

La situazione organica a oggi, per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. LGS. 267/2000 è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. LGS. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	0

Si dà atto, pertanto, che per quel che qui più rileva non vi è squilibrio né nocimento alla presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n° 198 e s.m.i. in quanto la presenza femminile è al momento ampiamente tutelata sia in termini numerici che di livello contrattuale.

OBIETTIVI DEL PIANO e AZIONI

• OBIETTIVO 1 – RECLUTAMENTO E GESTIONE PERSONALE

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Ambito di azione

Il Comune di Massino Visconti si impegna a continuare ad assicurare, nella composizione delle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Massino Visconti si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

• **OBIETTIVO 2 – FORMAZIONE**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento.

Ambito di azione

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori/lavoratrici portatori di handicap. A tal fine verrà privilegiata, quando possibile, l'organizzazione di corsi di formazione in house. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente dal lavoro per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Affiancamento della persona in rientro al lavoro da parte del Responsabile del Servizio o suo sostituto e predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

• **OBIETTIVO 3 – ORARI DI LAVORO**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Ambito di azione

Il Comune di Massino Visconti, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a promuovere il part-time e a prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Prevede, inoltre, 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 permettere rientri anticipati.

• **OBIETTIVO 4 – SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Ambito di azione

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere

• **OBIETTIVO 5 – INFORMAZIONE**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Ambito di azione

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di apposite comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

DURATA DEL PIANO

Gli interventi del Piano si pongono in linea e comunque non in contrasto con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Sarà inoltre data comunicazione della sua adozione a tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune.