



# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA

## “TERRE DI FRONTIERA”

Regione Lombardia  
Provincia di Como

### PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025 (articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

#### FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”  
D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144  
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 dipendenze delle amministrazioni pubbliche”  
D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”  
Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari Opportunità recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”  
Legge 5 novembre 2021, n. 162, ad oggetto “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”.

#### RELAZIONE PROGRAMMATICA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” successivamente sostituita dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ha lo scopo di favorire l’occupazione femminile e di realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

In particolare le azioni positive hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

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

# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA

## “TERRE DI FRONTIERA”

Regione Lombardia  
Provincia di Como

---

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 etc ... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. L'obbligo normativo, del D. Lgs. n. 196/2000, è realizzato con la formulazione del presente Piano di Azioni Positive. Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2021/2023. L'obiettivo generale del Piano consiste nella “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” ovvero di “promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate”. A tal fine, il Piano favorisce “il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso”. A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Infine, con Legge 5 novembre 2021, n. 162, il legislatore è intervenuto in materia di pari opportunità nel contesto lavorativo al fine di rafforzare la tutela già offerta dal D. Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), inserendo il sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo l'apparato di sanzioni e controlli. A fronte di una crescente sensibilità collettiva in materia di pari opportunità di genere, nonché a valle degli insegnamenti scaturiti dalla quindicennale vigenza del Codice delle Pari Opportunità, il legislatore è intervenuto al fine di rafforzare la tutela della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

### LA SITUAZIONE NELL'UNIONE

VISTO il D.M.18/11/2020 il quale fissa, per il triennio 2020/2022, i rapporti medi dipendenti-popolazione e, per l'Unione, tale rapporto risulta essere inferiore a quello previsto dal D.M. anzidetto.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato dalla normativa “un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza” L'impegno dell'Amministrazione è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2012/2014, 2014/2016, 2017/2019, 2018/2020, 2019/2021, 2020/2022, 2021/2023 e 2022/2024 i piani delle azioni positive;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche momenti di formazione interna;
- si è data prosecuzione all'attuazione al Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile con il fine, anche, di agevolare la conciliazione vita personale-lavoro dei dipendenti e delle dipendenti.

# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA

## “TERRE DI FRONTIERA”

Regione Lombardia  
Provincia di Como

---

### DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione dell'Unione di Comuni Lombarda Terre di Frontiera, alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Donne	6	13	0
Uomini	5	9	5
Totale	11	22	5

### Dipendenti con funzioni di responsabilità (art. 107 D.lgs 267/2000)

Donne: n. 4

Uomini: n. 3

**R.S.U.:** n. 3 di cui uomo n. 2 donne n. 1

**Segretario Unione:** n. 1 uomo

Per quanto precede non si rende necessario il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In riferimento alla presenza femminile negli organi elettivi rappresentativi, essa è caratterizzata da una rilevante prevalenza maschile:

**Presidente:** donna

**Assemblea Unione:** n. 3 donne - n. 9 uomini

**Giunta Unione:** n. 4 uomini – n. 1 donna

### LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

### SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

1. Descrizione Intervento:

#### PROSECUZIONE 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.

# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA

## “TERRE DI FRONTIERA”

Regione Lombardia  
Provincia di Como

---

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

Azione positiva 1: I percorsi formativi continueranno ad essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e/o mediante sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione..

Azione positiva 2: Prosecuzione della predisposizione del piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili dei Servizi – Segretario dell'Unione – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento:

### **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE**

L'Amministrazione con deliberazione di Giunta n. 9 del 30.3.2021, ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e smi, dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, e in osservanza del capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Obiettivi:

- agevolare la conciliazione vita personale-lavoro dei dipendenti e delle dipendenti;
- promuovere l'innovazione organizzativa, favorendone la transizione al digitale e il cambiamento culturale del management, sempre più chiamato a spostare l'attenzione dal controllo visivo della prestazione al controllo dei risultati dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici;
- stimolare l'autonomia, la motivazione e la responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- promuovere la reingegnerizzazione dei processi in chiave digitale, favorendo la creazione di banche dati dematerializzate da utilizzare in modalità condivisa;
- promuovere l'utilizzo di strumenti di collaborazione;
- ottimizzare i costi per le postazioni fisse;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Nel corso dell'anno 2022 sono stati approvati n. 2 accordi per il lavoro agile a favore di dipendenti con figli minori.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali mediante la sottoscrizione di apposito progetto sottoscritto tra il lavoratore dipendente e il suo responsabile di settore.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Servizi – lavoratori - Ufficio Personale.

**UNIONE DI COMUNI LOMBARDA**  
**“TERRE DI FRONTIERA”**  
Regione Lombardia  
Provincia di Como

---

A chi è rivolto: i soggetti destinatari del lavoro agile sono tutte/i i lavoratori e le lavoratrici potenzialmente agili con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Unione dei Comuni Lombarda Terre di Frontiera.

**DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

**PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione dei Comuni Lombarda Terre di Frontiera e dei Comuni di Faloppio, Ronago e Uggiate Trevano.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.