



## COMUNE DI GHEMME

Provincia di Novara

### Piano di azioni positive triennio 2026-2028

#### **PREMESSO che :**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2026-2028.

Il "Piano di Azioni Positive" rappresenta, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti. Il Comune di Ghemme, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti. L'attenzione verso le tematiche della parità e delle pari opportunità è stata finora caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, privi di un reale coordinamento tra le iniziative intraprese.

**CONSIDERATO che**

- 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.
- L'art. 42, comma 2, lettera d), definisce l'arco temporale di validità con durata triennale;

**PRESO atto** dell'analisi relativa all'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionario E.Q	Istruttore	Operatore Specializzato	Operatore	Totale
Donne	4	5	2	0	11
Uomini	1	3	2	0	6
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

La situazione organica 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	4	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario	Donne	Uomini
Numero	0	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

## **Obiettivi**

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità l'Ente andrà ad adottare i seguenti principi:

- a) Garantire le pari opportunità come condizione che assicuri a tutti uguali possibilità di riuscita e pari occasioni favorevoli.
- b) Promuovere azioni positive come strategia volta a realizzare effettive condizioni di uguaglianza nelle opportunità.

In questa prospettiva, gli obiettivi da raggiungere nel triennio sono:

1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto dei lavoratori alla piena libertà e dignità personale.
2. Garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali rispettose e corrette.
3. Salvaguardare il benessere psicologico dei lavoratori, assicurando condizioni lavorative libere da comportamenti molesti o mobbizzanti.
4. Rimuovere ogni ostacolo che, di fatto, impedisce la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e per il lavoro tra donne e uomini.
5. Offrire opportunità di formazione, crescita professionale e percorsi di carriera, con particolare attenzione alle posizioni medio-alte.
6. Favorire politiche di conciliazione tra tempi e responsabilità lavorative e familiari.
7. Promuovere criteri e pratiche di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Tali obiettivi potranno essere raggiunti tramite le seguenti azioni positive:

### **Azione positiva 1**

Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

### **Azione positiva 2**

Promuovere momenti di confronto e dialogo tra colleghi e responsabili per favorire un clima relazionale sereno e basato sul rispetto reciproco, istituendo inoltre un referente interno a cui i lavoratori possano rivolgersi in modo riservato per segnalare situazioni di disagio o criticità relazionali.

### **Azione positiva 3**

L'Ente si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. Si impegna a tutelare il benessere psicologico

delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

#### **Azione positiva 4**

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.

#### **Azione positiva 5**

L'Ente si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera. Predisporre riunioni di settore periodiche con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

#### **Azione positiva 6**

L'Ente promuove le 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 possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili. L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti, verrà inoltre fornito un help desk fisico, presso l'Ufficio Ragioneria e Tributi , in modo tale che l'intero personale dell'Ente sia in grado di utilizzare in totale autonomia la gestione delle presenze, delle assenze e delle richieste ferie direttamente online.

#### **Azione positiva 7**

Nonostante la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time non è automatica ma subordinata alla discrezionalità dell'Amministrazione, l'Ente si impegna a facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full a part time e viceversa su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con vincoli di spesa della finanza pubblica. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale 2026-2028. Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area. Nel periodo di validità del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## **MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Nel periodo di validità potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG. Il monitoraggio e l'aggiornamento saranno effettuati nel rispetto della Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere la pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia"