



COMUNE DI BIZZARONE
PROVINCIA DI COMO

PIAO 2026/2028

allegato n. 2

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA
TRIENNIO 2026/2028 (art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n° 198)

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l’espressione della volontà dell’Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l’applicazione.

Fonti Normative

- l’art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- 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), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246”;
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l’accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità 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, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n°196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di 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;
- La legge 162/2021 che ha introdotto importanti novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- La direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del 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.

Durata e Contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si articola in: Rilevazione della Dotazione organica, Obiettivi ed Azioni positive. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del Piano medesimo.

Rilevazione della Dotazione organica del Comune

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

AREA AFFARI GENERALI

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		3 (di cui 1 part-time 18h)				1	2 (di cui 1 part-time 18h)

AREA FINANZIARIA

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		1				1	0

AREA TECNICA

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Istruttore amministrativo		1				1	0

SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE IN CONVENZIONE

<i>Profilo</i>	<i>Area Funzionari</i>	<i>Area Istruttori</i>	<i>Area Operatori esperti</i>	<i>Area Operatori</i>	<i>Di cui di nuova istituzione</i>	<i>Coperti</i>	<i>Vacanti</i>
Agente di PL		1				0	1

Attualmente il posto è vacante; il Servizio di Polizia Locale è garantito dalla convenzione quinquennale sottoscritta con il Comune di Uggiate con Ronago con deliberazione del 20 dicembre 2024. Si procederà nel corso del 2026 all'assunzione di n. 1 agente di Polizia Locale; mantenendo sempre in essere la convenzione con il Comune di Uggiate con Ronago (convenzione presso la quale il nuovo agente opererà) per la gestione del servizio di Polizia Locale e Protezione Civile.

TOTALE DIPENDENTI PER CATEGORIA	A	B	C	D	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	0	0	3	0	3
UOMINI	0	0	0	0	0
DONNE	0	0	3	0	3

Dall'analisi della situazione del personale dipendente emerge una sottorappresentazione del genere maschile, in quanto la sua presenza risulta inferiore a un terzo del totale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.

Pertanto, si rileva uno squilibrio di genere che richiede l'adozione di azioni positive finalizzate al riequilibrio, nel rispetto dei principi di pari opportunità, imparzialità e valorizzazione del merito.

OBIETTIVI DEL PIANO

- Garantire condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Promuovere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne;
- Valorizzare le caratteristiche di genere;

- Tutelare l'ambiente di lavoro;
- Favorire il riequilibrio della presenza del genere sottorappresentato.

Pertanto, il presente Piano prevede azioni finalizzate a favorire il riequilibrio della presenza di genere, nel rispetto dei principi di pari opportunità e senza pregiudizio per il merito e le competenze.

La presenza femminile conferma, infine, la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

In tale ambito l'Amministrazione del comune di Bizzarone intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore dei lavoratori.

Azioni positive:

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

AZIONE N. 1 – Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni –

Nelle Commissioni di concorso e selezione viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità.

L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni tra l'uno o l'altro sesso. I posti in dotazione organica non sono prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

AZIONE N. 2 – Formazione ed aggiornamento –

Viene assicurata una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze.

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

AZIONE N. 3 – Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza – Viene favorito il reinserimento lavorativo e l'aggiornamento del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

AZIONE N.4 – Flessibilità orario di lavoro –

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

AZIONE N. 5 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro –

Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.

AZIONE N. 6 – Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa - L'amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. È prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

AZIONE N. 7 – Diffusione di una cultura di genere. -

L'ente si pone l'obiettivo di sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Viene promosso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").

MONITORAGGIO

Il Piano è oggetto di monitoraggio annuale nell'ambito del PIAO.

RESPONSABILE

Responsabile dell'attuazione è il Responsabile del Settore Affari Generali.

PUBBLICAZIONE

Il Piano è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.