



COMUNE DI LUINO

Provincia di Varese

Settore Servizi Generali

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ALLEGATO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2026-2028

Le azioni positive che possono essere attuate dalle pubbliche amministrazioni consistono in interventi finalizzati alla rimozione di ostacoli che spesso, di fatto e in modo surrettizio, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro fra donne e uomini.

Nell'ambito della pubblica amministrazione locale, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006, che ha unificato le disposizioni in materia, coordinandole, i comuni predispongono piani di azioni positive al fine di:

- promuovere l'inserimento delle donne in settori e livelli nei quali sono sotto rappresentate, al fine di contenere, entro la misura di due terzi, il divario fra generi sia nelle attività sia nelle posizioni gerarchiche. A questo scopo risponde fortemente l'incisiva disposizione che impone, in occasione di assunzioni o promozioni, di motivare specificamente la scelta di un uomo, fra candidati di sesso diverso, ovviamente a parità di qualificazione e preparazione professionale;
- favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro e dei suoi tempi, l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali, tempi di vita e tempi di lavoro.

Il piano di azioni positive rappresenta non solo la puntuale risposta ad un obbligo di legge, ma soprattutto l'occasione e lo strumento per eliminare stereotipi organizzativi e comportamentali indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare, nei percorsi lavorativi, alle donne in particolare, non pochi disagi e difficoltà.

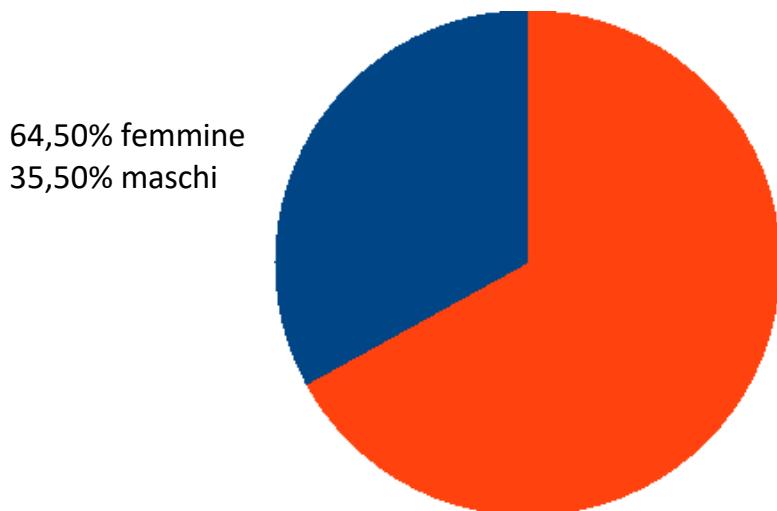
Le azioni positive dovrebbero permettere di fare emergere problemi secondo una prospettiva di analisi innovativa, che consenta di rendere visibili difficoltà rimosse o non considerate come tali.

L'azione positiva si manifesta come tale se assume nuove modalità di approccio ai problemi, se sviluppa analisi in ambiti mai esplorati, se permette di impostare nuove prassi e le inserisce nella cultura lavorativa e organizzativa dell'Ente.

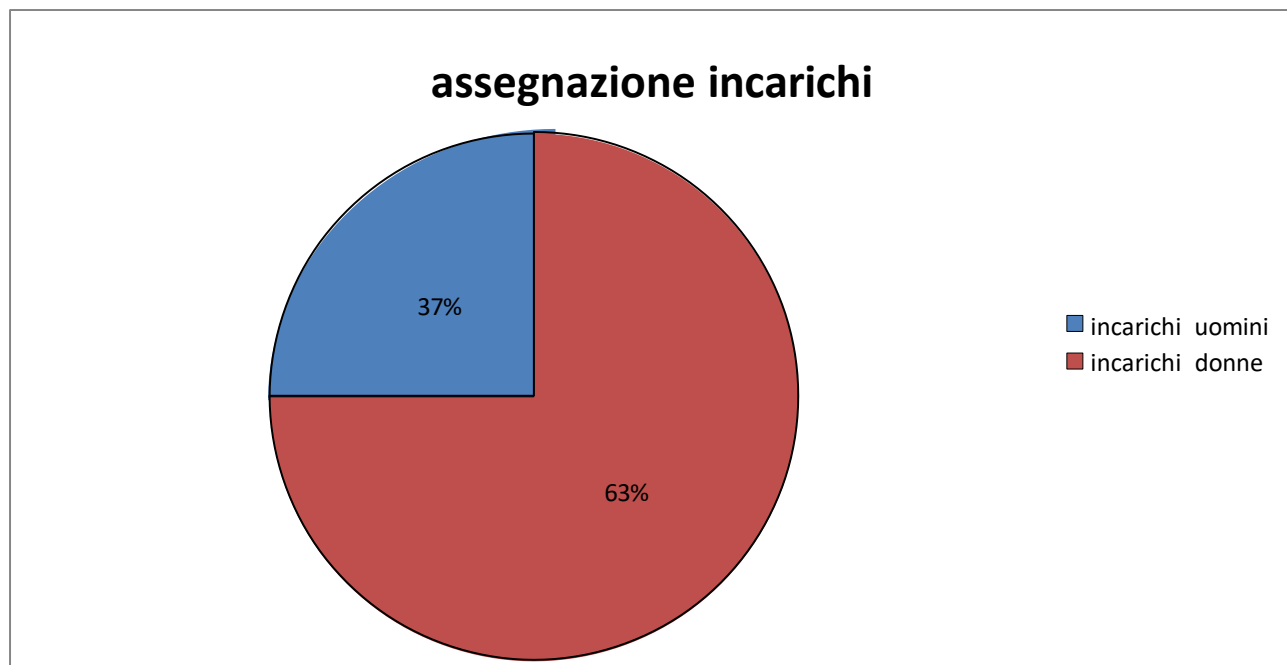
Preliminari e indispensabili all'approvazione del presente Piano sono alcune brevi considerazioni sullo stato di realizzazione delle azioni positive contenute nel piano triennale precedente che hanno prodotto i risultati, sul piano dell'analisi organizzativa, di seguito esposti.

IL COMUNE DI LUINO SI PRESENTA

La popolazione del Comune di Luino è composta al 01.03.2026 da **107** dipendenti a tempo indeterminato, 38 sono uomini e 69 sono donne, distribuiti in 12 sedi dislocate sul territorio, ovvero Palazzo Comunale – Asilo Nido – Farmacia – Servizi Sociali – Magazzino – Nucleo Inserimento Lavorativo – Centro Aggregazione Giovanile – Giudice di Pace - CDD – Biblioteca – InformaLavoro- Palazzo Verbania.



Rapportando il dato all'assegnazione di incarichi di elevata qualificazione conferiti nel mese di ottobre 2025 ed uno ad interim nel mese di gennaio 2026, il rapporto viene confermato, ovvero, il 37% degli incarichi (3) e' affidato ai dipendenti e il 63% (5) alle dipendenti. Attualmente, inoltre, l'incarico di Segretario Comunale è affidato ad una donna.



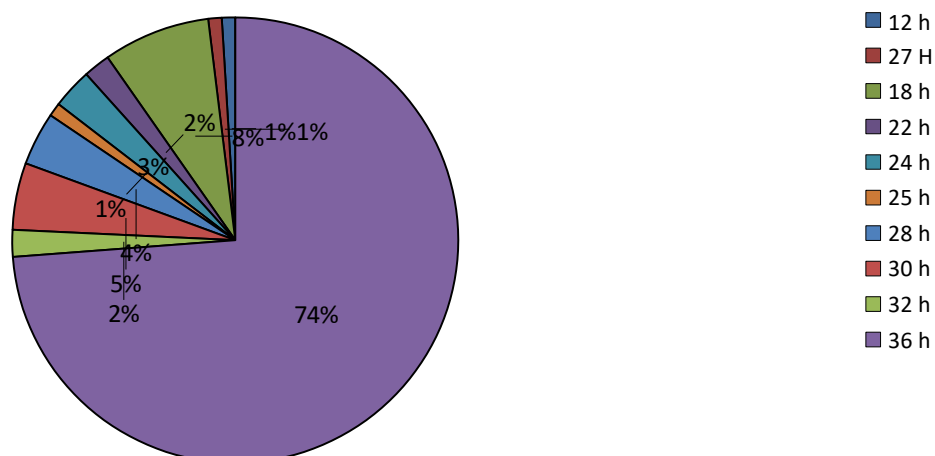
Per quanto concerne la classificazione per genere, area d'inquadramento e profilo professionale, l'organico del Comune di Luino risulta così composto:

AREA	PROFILO	DONNE	UOMINI
OPERATORI ESPERTI (22)	AMM.VO CONTABILE	7	3
	SERVIZI ESTERNI	1	5
	SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVI	0	5
	SERVIZI SOCIO-SANITARI-EDUCATIVI	1	0
ISTRUTTORI (50)	SERVIZI VIGILANZA	3	9
	SERVIZI SOCIO EDUCATIVI	9	0
	SERVIZI AMM.VO CONTABILE	21	4
	SERVIZI TECNICI	1	3
FUNZIONARI/E.Q. (34)	SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	8	2
	SERVIZI CULTURALI	2	0
	SERVIZI TECNICI	3	1
	SERVIZI FARMACEUTICI	1	1
	SERVIZI VIGILANZA		1
	SERVIZI AMM.VO-CONTABILI	12	3
	SERVIZI INFORMATICI		1
	TOTALE	69	38

Dei 107 dipendenti, 22 dipendenti sono a tempo parziale, di cui 3 dipendenti sono stati assunti già con contratto di lavoro a tempo parziale. Alcune modifiche di orario sono state autorizzate per esigenze di salute, personali legate anche all'aspirazione di misurarsi in altri ambiti professionali e non solo, mentre altre sono scaturite nella fase della vita in cui maggiore è il carico familiare, dovuto alla presenza di neonati o bambini.

Anche in questo caso per garantire il rispetto dei tempi della famiglia l'azione messa in campo dal Comune di Luino si è esplicitata nell'assentire orari di lavoro personalizzati, ritagliati sulle diverse esigenze dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta: su 22 dipendenti a tempo parziale si rilevano 9 diverse percentuali di riduzione oraria (da un minimo del 33% ad un massimo del 88% dell'orario di lavoro), all'interno di ciascuna fascia ogni dipendente ha proposto e ottenuto una personale articolazione oraria giornaliera.

rappresentazione tipologia orario individuale di lavoro



Sempre nel rispetto dei tempi della famiglia, nel Comune di Luino è prassi consolidata che le riunioni di servizio e fra servizi avvengano nei momenti centrali della giornata. Si predispone la documentazione necessaria, preparando e comunicando con anticipo l'ordine del giorno, indicando l'ora di inizio e di conclusione delle riunioni. Si evita, in linea di massima, di fissare appuntamenti con soggetti esterni nelle ore serali o prossime alle pause previste dall'orario di servizio.

Inoltre, in linea di massima, anche le giornate di formazione cui partecipano i dipendenti si svolgono durante il loro normale orario di servizio, conciliando così le esigenze di vita familiare con quelle, appunto, di formazione professionale.

Nel Comune di Luino è da sempre garantito l'equilibrio della rappresentanza di genere, come ad esempio nelle commissioni di gara e di concorso, negli organismi di rappresentanza sia interni sia esterni, nella composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Gli obiettivi che il Comune di Luino ha perseguito, in ottemperanza del Piano delle Azioni Positive, nel corso del triennio 2023-2025 si individuano nella:

- **partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale**, sia su tematiche di interesse generale che specifiche di settore garantendo modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo a lavoratori e lavoratrici la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning. Per l'erogazione della formazione il Comune di Luino si è avvalso di UPEL che organizza corsi prevalentemente gratuiti per gli enti associati, della Comunità Montana Valli del Verbano che ha realizzato un'iniziativa formativa estesa anche ai nostri dipendenti nell'ambito del progetto PerForma PA finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU, di altri soggetti privati che erogano formazione (Formel, Caldarini & Associati, Anusca, ecc.), della piattaforma di formazione Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica;

- **attivazione dello Sportello psicologico di ascolto per i dipendenti comunali** presso la sede comunale nel periodo marzo 2023-marzo 2024 con affidamento del servizio per l'importo di € 6.371,33 (Cassa previdenziale 2% e IVA 22% inclusi) alla dott.ssa Maria Rosaria Infante, psicologa psicoterapeuta – specialista in psicologia clinica, con studio in Varese in via Sacco n. 4, la quale ha svolto attività di carattere psicologico in diversi ambiti di intervento: informazione, formazione, colloqui allo sportello;
- **rinnovo dei membri del CUG** in forma associata tra i Comuni di Luino, Grantola e Maccagno con Pino e Veddasca avvenuto nel mese di maggio 2024 garantendo così continuità all'attività svolta dal Comitato all'interno degli enti interessati.
L'attuazione dell'obiettivo del rafforzamento del ruolo del CUG e della Consigliera di Parità è stata invece rimandata al piano delle azioni positive 2026-2028 in quanto nel periodo di riferimento preso in considerazione non sono stati realizzati gli eventi formativi/informativi destinati a tutti i dipendenti;
- **applicazione nelle procedure selettive del personale svolte di volta in volta, di misure dispensative e compensative** a favore dei candidati che hanno dichiarato nella domanda di partecipazione disturbi dell'apprendimento (dislessia, discalculia, disgrafia, ecc.) o altre paragonabili condizioni di difficoltà certificate dagli organi competenti, consentendo loro il superamento del potenziale divario con gli altri candidati nell'esecuzione delle prove e garantendo quindi parità di trattamento e possibilità di accesso all'Ente;
- **sviluppo carriera e professionalità** sia del personale maschile che femminile tramite l'attribuzione di differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali), l'effettuazione delle progressioni economiche tra le aree in deroga, l'attribuzione di specifiche responsabilità, l'affidamento di incarichi di elevata qualificazione sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere;
- **prevenzione fenomeni di mobbing** attuata attraverso la verifica che i provvedimenti di spostamento dei lavoratori e delle lavoratrici ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza siano adeguatamente motivati da ragioni organizzative oppure da ragioni legate al mutare della capacità lavorativa dei dipendenti stessi ovvero che tali provvedimenti siano adottati quando vi sia anche solo il sospetto di una conflittualità sistematica in un dato ambiente di lavoro.

Il perseguimento di tali obiettivi ovviamente rappresenta solo l'inizio di un percorso intrapreso dal nostro Comune volto ad una cultura della parità di genere e a rendere il Palazzo comunale non solo un luogo di lavoro ma altresì un luogo in cui sentirsi in famiglia, senza discriminazione alcuna. La strada è ancora lunga e il Comune di Luino si impegna ad intraprendere anche per il futuro tutte quelle azioni che si rendessero necessarie per raggiungere lo scopo dichiarato. Obiettivo dichiarato è quello di rendere il Comune di Luino un luogo sicuro e migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro caratterizzato dalle pari opportunità e dal contrasto alla discriminazione dei dipendenti sotto qualsiasi forma questa si manifesti.

Nel corso del triennio 2026-2028, al fine di garantire una continuità con il lavoro svolto finora, oltre a mantenere anche per il futuro le azioni che sono già state poste in essere, il Comune di Luino intende realizzare i seguenti nuovi obiettivi:

1. Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Parità. Il ruolo del CUG e della Consigliera di Parità diventa centrale nel monitoraggio delle disuguaglianze all'interno dell'Ente, in quanto, entrambi gli organi, hanno il compito di

prevenire e monitorare situazioni di violenza di genere negli ambienti di lavoro nonché di agire quali “antenne” del disagio lavorativo nell'Ente. In questo contesto è necessario e opportuno valorizzare le funzioni del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Parità e potenziare le relazioni e le sinergie tra questi e l'Ufficio Personale, in particolare è necessario dare maggiore visibilità al ruolo del CUG e della Consigliera di Parità attraverso eventi formativi/informativi destinati a tutti i dipendenti.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: nessun costo in quanto eventi gestiti all'interno dell'Ente.

Capitolo di bilancio: no

2. Promozione della conciliazione vita-lavoro per favorire l'equilibrio tra responsabilità professionali e familiari attraverso l'ampliamento dello smart working/lavoro da remoto fino a 2 giorni settimanali compatibilmente con le esigenze di servizio.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: nessun costo

Capitolo di bilancio: no

3. Linguaggio inclusivo tramite l'adozione di linee guida interne per un linguaggio amministrativo rispettoso delle differenze di genere.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: nessun costo

Capitolo di bilancio: no

4. Canale riservato per segnalazioni di discriminazioni, molestie e comportamenti lesivi al fine di garantire al personale comunale un canale sicuro, riservato e accessibile per la segnalazione di: discriminazioni dirette o indirette; molestie morali o sessuali; comportamenti lesivi della dignità personale; situazioni di disagio organizzativo rilevanti; violazioni del Codice di comportamento. Attivazione casella di posta elettronica dedicata con le seguenti caratteristiche:

- accesso riservato esclusivamente al Segretario Comunale;
- credenziali personali e non condivise;
- protocollazione riservata ove necessario;
- esclusione da accessi generalizzati.

Informativa dell'attivazione della casella dedicata a tutto il personale dipendente.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Carla Amato – Segretario Comunale

Costo: nessun costo

Capitolo di bilancio: no

5. Adozione Codice di condotta contro molestie e discriminazioni con lo scopo di: prevenire e contrastare molestie e discriminazioni; tutelare la dignità, la libertà e l'integrità della persona; promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo; garantire procedure chiare di segnalazione e gestione dei casi

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: nessun costo

Capitolo di bilancio: no.

Il Comune di Luino si impegna nella realizzazione di questi obiettivi e nel perseguire ogni

altra azione che si renda necessaria a garantire il rispetto delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità. Il tempo utile al perseguimento di tali obiettivi si intende pari alla durata del triennio di validità del presente Piano, posto che si tratta di obiettivi di medio-lungo termine la cui realizzazione richiede una costante alimentazione nel tempo a cura dei responsabili e dei dipendenti.