



COMUNE DI SONDRIO

ART. 48 D. LGS. 198/2006

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 – 2024

Approvato con deliberazione di giunta comunale n. 7 del 26/01/2022



INDICE

1. Premessa	p. 3
2. Riferimenti normativi	p. 3
3. Alcuni dati sul personale dipendente	p. 5
4. Metodologia, obiettivi ed azioni del piano	p. 9
4.1 Metodologia di approvazione del piano	p. 9
4.2 Obiettivi del piano	p. 9
4.3 Azioni previste dal piano	p. 9
5. Durata, pubblicità e revisione del piano	p. 12



1. 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 le Pubbliche Amministrazioni, tra cui anche 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.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito le principali fonti normative sull'argomento:

Esterne al Comune di Sondrio:

- Art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con particolare riferimento agli 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, assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, benessere organizzativo;
- D. lgs. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, con particolare riferimento agli artt. 3 e 54, comma 9;
- Art. 6, comma 3, del d. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che demanda gli statuti l'individuazione delle norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna;
- 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";
- D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487 in materia di accesso al pubblico impiego improntato alla garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 "Statuto dei Lavoratori", con particolare riferimento all'art. 15 che prevede la nullità di qualsiasi patto o atto diretto a fini di discriminazione, tra l'altro, di sesso;
- D. lgs. 150/2009, con particolare riferimento all'art. 8, comma 1, lettera h);



- 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;
- Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/20019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, della cui emanazione è stata data notizia con comunicato pubblicato sulla G.U. n. 184 del 07.08.2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, registrata alla Corte dei Conti in data 16 luglio 2019;
- Piano quadriennale regionale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alla violenza di genere 2020/2023, approvato con delibera del Consiglio Regionale n. XI/999 del 25 febbraio 2020;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nel quale la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, con la previsione dell’adozione di una “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, coerente con la “Strategia per la parità di genere 2020-2025” adottata dalla Commissione europea a marzo 2020;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali/funzioni locali.

Interne al Comune di Sondrio:

- Art. 49, comma 5-bis dello statuto comunale che dispone *“Il Comune garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, secondo le indicazioni di cui alla vigente normativa in materia”*;
- Art. 5, comma 1, del vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi in base al quale, nella gestione delle risorse umane, il Comune *“promuove politiche di organizzazione del lavoro che non determinino discriminazione in base al sesso nell’accesso al lavoro e nello sviluppo di carriera” e “individua criteri di priorità nell’impiego flessibile del personale, purché compatibile con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato” e “realizza politiche dei tempi e dei cicli di vita che consentano a uomini e donne di svolgere, in fasi diverse dell’esistenza, gli impegni di lavoro, di cura, di formazione culturale e professionale, compatibilmente con le esigenze di buon andamento dell’attività amministrativa e di efficacia ed efficienza dell’organizzazione comunale”*.



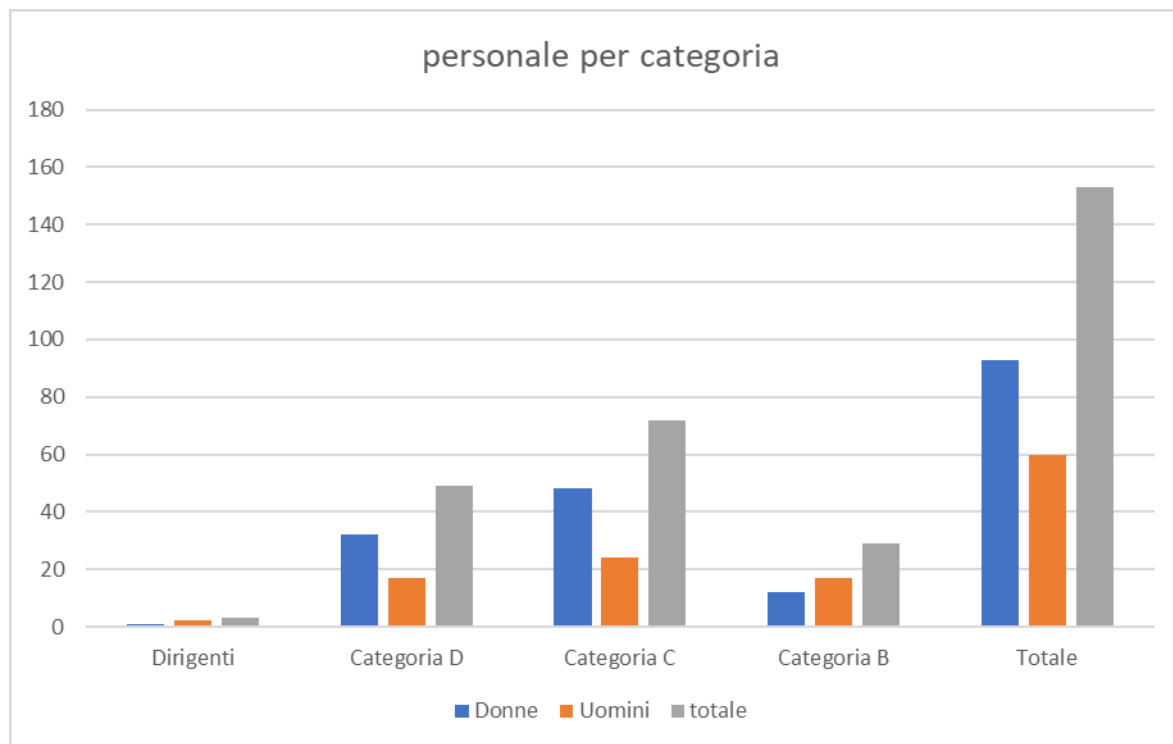
3. ALCUNI DATI SUL PERSONALE DIPENDENTE

A fini conoscitivi della specifica realtà comunale, si ritiene utile riportare alcuni dati relativi alla consistenza dell'organico ed alla sua composizione con riferimento alla situazione al 31/10/2021 del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- tabella distribuzione personale per categoria:

categoria	Donne	Uomini	totale
Dirigenti	1	2	3
Categoria D	32	17	49
Categoria C	48	24	72
Categoria B	12	17	29
Totale	93	60	153

il cui grafico è il seguente

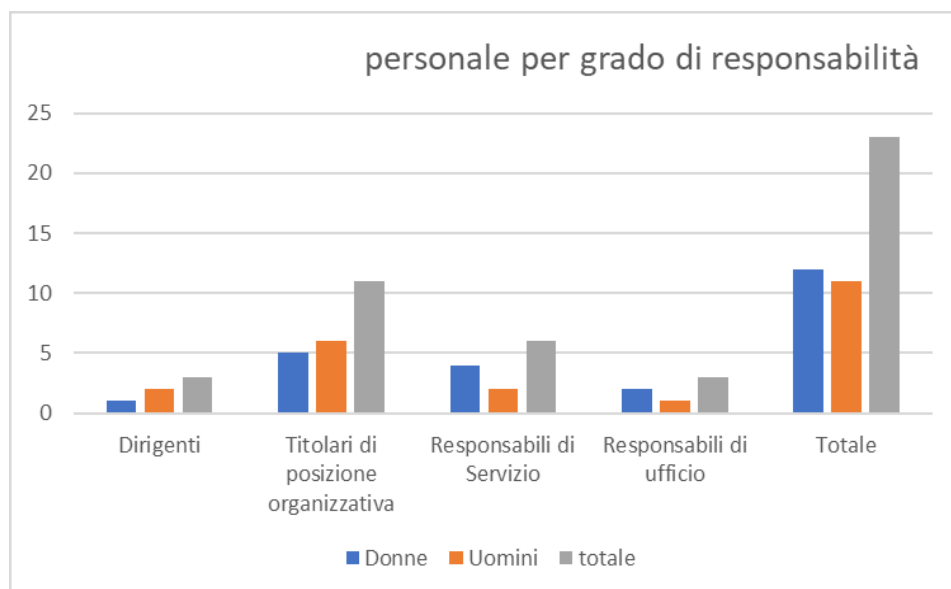




- tabella distribuzione personale per grado di responsabilità:

categoria	Donne	Uomini	totale
Dirigenti	1	2	3
Titolari di posizione organizzativa	5	6	11
Responsabili di Servizio	4	2	6
Responsabili di ufficio	2	1	3
Totale	12	11	23

il cui grafico è il seguente

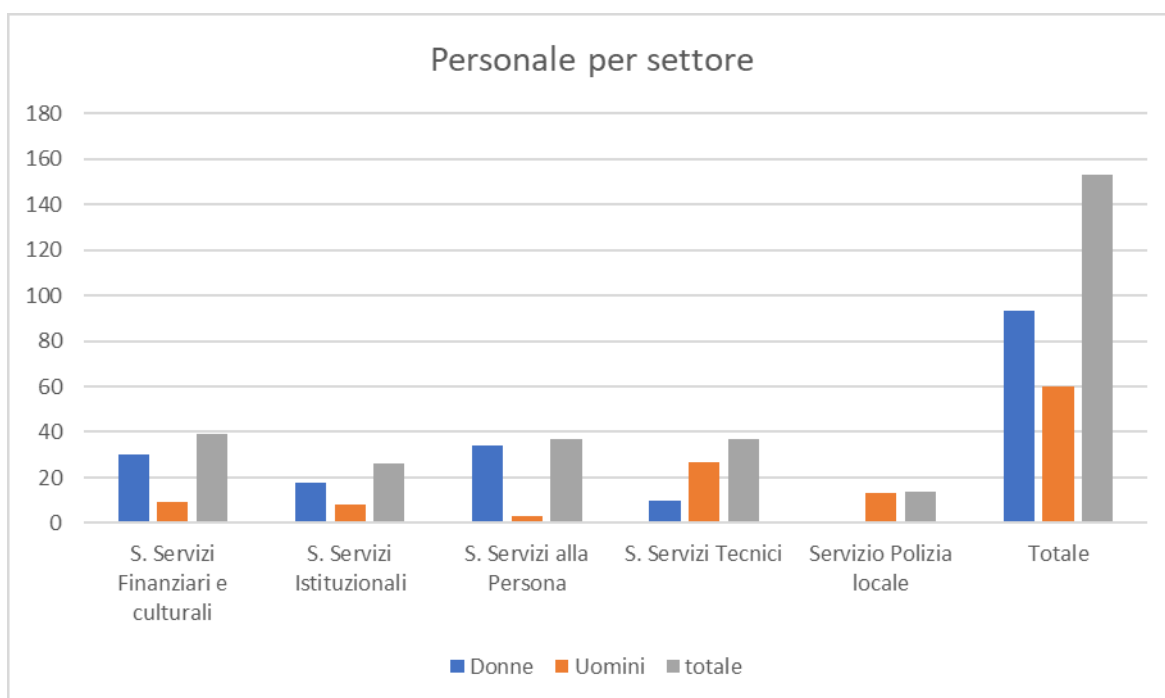




- tabella distribuzione personale per settore:

Settore	Donne	Uomini	totale
S. Servizi Finanziari e culturali	30	9	39
S. Servizi Istituzionali	18	8	26
S. Servizi alla Persona	34	3	37
S. Servizi Tecnici	10	27	37
Servizio Polizia locale	1	13	14
Totale	93	60	153

il cui grafico è il seguente



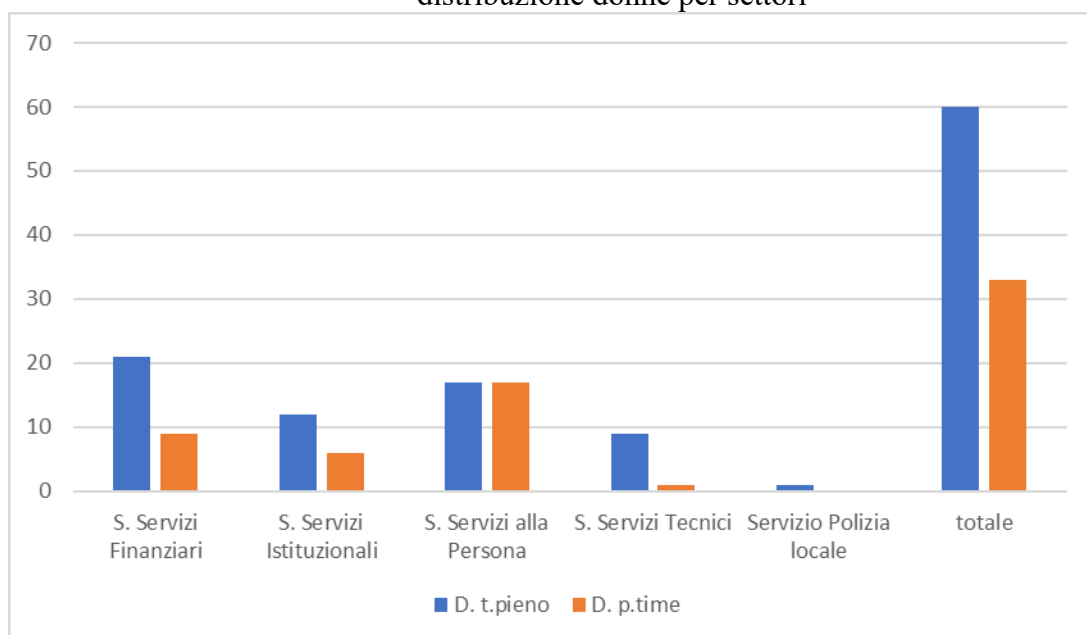


- tabella distribuzione personale in base alla tipologia di rapporto (tempo pieno/tempo parziale):

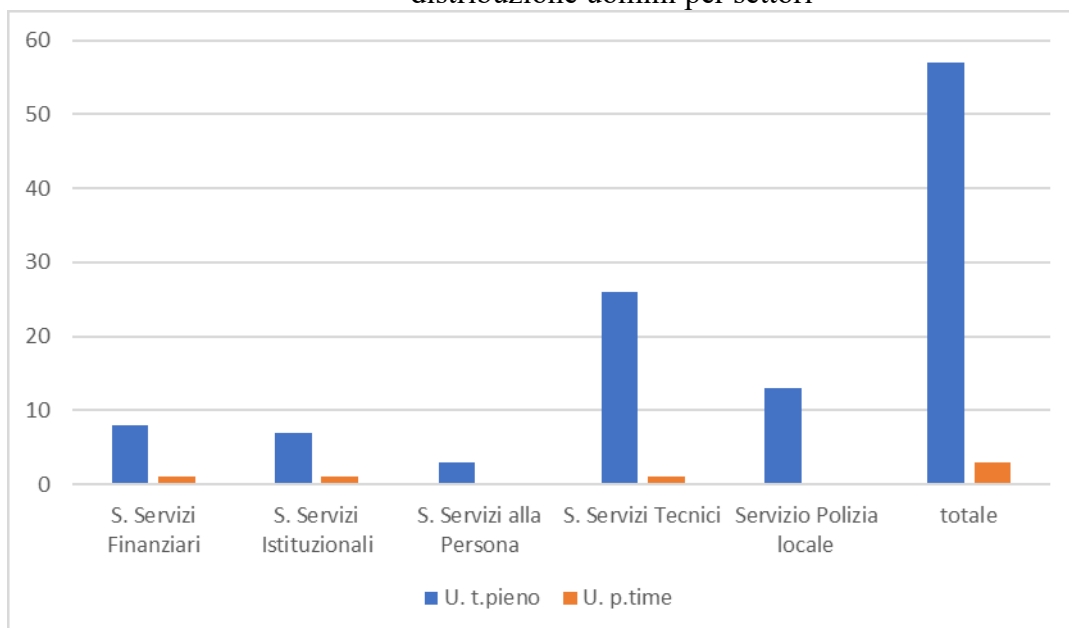
Settore	D. t.pieno	D. p.time	U. t.pieno	U. p.time	totale
S. Servizi Finanziari	21	9	8	1	39
S. Servizi Istituzionali	12	6	7	1	26
S. Servizi alla Persona	17	17	3	0	37
S. Servizi Tecnici	9	1	26	1	37
Servizio Polizia locale	1	0	13	0	14
totale	60	33	57	3	153

i cui grafici per genere sono i seguenti:

distribuzione donne per settori



distribuzione uomini per settori





4. METODOLOGIA, OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO

4.1 Metodologia di approvazione del piano

Per il triennio in corso l'Amministrazione, per l'approvazione del piano, ha seguito la seguente metodologia:

- predisposizione a cura degli uffici della prima bozza del piano;
- confronto in sede di conferenza di servizio di cui all'art. 32 del regolamento sull'ordinamento;
- confronto informale in sede di giunta comunale;
- trasmissione della bozza alle organizzazioni sindacali;
- trasmissione della bozza al Comitato Nazionale per le Pari Opportunità;
- trasmissione della bozza alla Consigliera Nazionale di Pari Opportunità;
- trasmissione della bozza alla Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Sondrio;
- esame dei contributi ricevuti;
- approvazione definitiva con deliberazione di giunta comunale.

4.2 Obiettivi del piano

Obiettivo 1: Contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 2: Sostenere e promuovere le pari opportunità

Obiettivo 3: 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.

4.3 Azioni previste dal piano

A tal fine si individuano in particolare le seguenti azioni:



In relazione all'obiettivo 1 “Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”

Il Comune di Sondrio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di *mobbing* nonché atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Gli ambiti principali di intervento e le **azioni positive** da intraprendere comprendono:

- azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente con la previsione di almeno un momento di formazione/informazione rivolto a tutto il personale;
- sensibilizzazione RSU e RLS sul tema della violenza di genere;
- individuazione di un protocollo per la segnalazione di comportamenti discriminatori o violenti con particolare attenzione alla tutela del segnalante.

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

In relazione all'obiettivo 2 “Sostegno e promozione delle pari opportunità”

Il Comune si impegna ad assicurare il rispetto delle pari opportunità tra i dipendenti. Si individuano i seguenti ambiti su cui intervenire e le **azioni positive** da intraprendere:

- prevenire e contrastare le cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (relativamente al sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o orientamento sessuale);
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, in particolare evitando l'introduzione di requisiti di accesso con finalità discriminatorie;
- costituire le commissioni giudicatrici dei concorsi pubblici nel rispetto del principio di non discriminazione, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- completamento della procedura della costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 57 del d. lgs. 165/2001, nel testo novellato con legge



n. 183 del 4/11/2010; tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto della competenza del Comitato unico di garanzia (CUG), verrà costituito un unico CUG a livello di ente che includerà rappresentanze di tutto il personale (dirigente e non dirigente).

In relazione all'obiettivo 3 "Promozione di 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"

Il Comune favorisce l'adozione di politiche atte a favorire il benessere dei dipendenti individuando i seguenti ambiti su cui intervenire e le **azioni positive** da intraprendere:

- rapporti di lavoro a tempo parziale: prevedere la trasformazione del rapporto di lavoro anche attraverso l'introduzione di part time definiti temporalmente e/o rivedibili negli anni. Scopo dell'azione è dare l'opportunità ad un numero maggiore di dipendenti di accedere al part time, con possibilità di nuove valutazioni alla scadenza del periodo definito, anche in base alla permanenza delle condizioni per cui è stato richiesto;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente). Al rientro dalla maternità/paternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si potrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione;
- gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (legge n. 104/1992 sull' handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita);
- individuazione di percorsi formativi per le diverse materie di interesse dei dipendenti da organizzare, ove possibile, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e con coinvolgimento dei lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà favorita



l'organizzazione di corsi interni all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

5. DURATA, PUBBLICITA' E REVISIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024).

Il piano è pubblicato:

- nella sezione “Amministrazione Trasparente” dell'Ente;
- sulla rete intranet comunale.

Lo stesso potrà essere rivisto in considerazione dell'esperienza maturata.