

COMUNE DI CASTELCUCCO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

2.2.2 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *"le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, in particolare, prevede che le Amministrazioni pubbliche adottino Piani triennali di azioni positive (oggi soppressi ed assorbiti nel PIAO, ai sensi dell'art. 1, D.P.R. n. 81/2022), volti ad assicurare condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, nonché la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne.

Secondo quanto stabilito dalla Direttiva 23.05.2007 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, recante *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, le azioni positive sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione di genere, sia diretta sia indiretta, nonché per promuovere interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'art. 8, comma 1, lett. h) del D.Lgs. n. 150/2009 dispone, altresì, che la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di garanzia delle pari opportunità.

L'art. 21 della L. 4.11.2010 n. 183 (c.d. *"Collegato Lavoro"*) ha previsto, all'uopo, l'istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, come strumento di promozione e *governance* dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro.

In conformità agli obiettivi indicati dall'art. 5 del D.L. n. 36/2022 convertito in L. n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato apposite linee guida per supportare le P.A. nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Da ultimo, la recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.12.2023 per il *"riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"* contiene chiare indicazioni circa la formazione del personale sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Il Comune di Castalcucco, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Comune di Castalcucco, con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 25.09.2025, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) approvando anche il regolamento di funzionamento;

In esecuzione della citata delibera, con decreto n. 9 del 29.12.2025, si è proceduto alla nomina di n. 2 componenti effettivi (genere diverso) e n. 1 componente supplente, oltre a confermare quale Presidente del Comitato il Sindaco. Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, detta proposta è stata inviata alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune, assegnando un termine di 7 giorni per presentare eventuali osservazioni, proposte integrative e/o di modifica. Nessun ulteriore contributo è pervenuto nel termine.

Dotazione organica del Comune di Castalcucco

Preliminarmente alla declinazione degli obiettivi e delle azioni programmate per il miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione, conviene premettere che il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Castalcucco alla data del 31.12.2025, presenta il seguente rapporto numerico fra generi:

AREA DI INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Incarichi di E.Q. (ex P.O.)	2(100%)	1 *(100%)	3
Area dei Funzionari (ex Cat. D)	0	0	0
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	1(100%)	0	1
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	1 (50%)	1 (50%)	2
Area degli Operatori (ex Cat. A)	0	0	0
TOTALI	4	2	6
Segretario Comunale a scavalco	1		1

Le azioni positive che l'Amministrazione intende porre in atto per favorire le pari opportunità saranno mirate a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Obiettivi della programmazione

I principali obiettivi che l'Amministrazione si propone di raggiungere nel triennio di programmazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, sono i seguenti:

1. attivazione di percorsi di formazione adeguati e coerenti alle esigenze formative manifestate dal dipendente, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita con lo svolgimento dei corsi;
2. promozione dell'equilibrio e della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
3. diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere;
4. promozione delle pari opportunità in materia di reinserimento e (ri)qualificazione professionale.

Azioni positive

Nel triennio 2026/2028, al fine di raggiungere gli obiettivi suelencati, l'Amministrazione si prefigge di adottare le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1 - azioni

- a. Consentire l'accesso a percorsi di formazione adeguati alle esigenze formative espresse dal dipendente, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita con lo svolgimento dei corsi.
L'obiettivo afferente alla formazione del personale viene inserito e sviluppato come obiettivo trasversale nel Piano della Performance 2026 alla luce anche della recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*". Tale direttiva prevede almeno una settimana di formazione annuale per tutti i dipendenti pubblici, corrispondente a 40 ore.
In particolare, partecipazione dei dipendenti al corso "La cultura del rispetto" erogato nella Piattaforma Syllabus (12 ore)
- b. Aderire a corsi e seminari di formazione rivolti ai componenti del Comitato (estesi anche ad eventuali altri dipendenti interessati), al fine di accrescere le competenze necessarie per svolgere al meglio il ruolo.

Obiettivo n. 2 - azioni

- a. Garantire la flessibilità dell'orario quotidiano di lavoro, sia in entrata che in uscita, ai dipendenti con particolari carichi familiari (figli minori, genitori anziani, familiari portatori di handicap);
- b. Concedere ai dipendenti, in presenza di esigenze specifiche dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, nonché per fronteggiare particolari situazioni di disagio personale e/o familiare, forme ulteriori di flessibilità di orario/modalità flessibili per lo svolgimento dell'attività lavorativa, per periodi limitati nel tempo o preventivamente definiti.

Obiettivo n. 3 - azioni

- a. Richiedere alla biblioteca comunale l'acquisto di testi in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti;
- b. Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, pubblicando tutto il materiale informativo afferente ai temi della parità di genere (atti e relazioni del C.U.G., Sottosezione Performance del PIAO relativamente agli obiettivi qui d'interesse, legislazione in materia, analisi e casi di buone prassi, ecc.).

Obiettivo n. 4 - azioni

- a. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di medio-lungo periodo (es. per congedo di maternità o di paternità o per malattia, infortunio od altre esigenze familiari), principalmente attraverso:
 - flussi informativi periodici tra Amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze durante il periodo di assenza;
 - l'affiancamento del dipendente rientrante da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito l'assente;
 - la previsione di momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore d'appartenenza del dipendente, nonché la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune maturate durante il periodo di assenza;
- b. Garantire le pari opportunità di tutti i lavoratori nell'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

Obiettivo n. 5

PREMESSA.

In collaborazione con l'RSPP con incarico esterno, in adempimento di quanto previsto dalla normativa sul benessere lavorativo viene annualmente somministrato ai dipendenti il questionario

sul benessere lavorativo e lo stress lavoro correlato; La compilazione del questionario è obbligatoria e anonima. I dati raccolti negli ultimi due anni non hanno rilevato disagi o situazioni di malessere lavorativo non solo relativamente all'ambiente di lavoro, ma soprattutto in merito al rapporto personale e umano tra il personale dipendente. Questa modalità di indagine ha rilevato che gli importanti carichi lavorativi non permettono di perdere tempo in inutili conflitti legati ad inezie. Esiste un elevato senso di appartenenza e di *commitment* al Comune da parte di tutto il personale rispondente;

Da parte dei responsabili esiste un'attenzione alle esigenze di conciliazione vita lavoro nella maggior parte delle risposte positive, viene favorito un orario di lavoro flessibile e una parità di trattamento nella concessione di congedi, permessi, e altre forme flessibili di lavoro;

Esiste un'attenzione dell'ente e dei Responsabili nella formazione dei dipendenti;

Vige un clima positivo senza intolleranze per le diversità e senza episodi di molestie.

Al contempo, le risultanze hanno evidenziato come punti di criticità:

1. il carico di lavoro eccessivo
2. l'assenza di personale supplente in caso di assenza per ferie o malattia.
3. il carico legato all'ingresso di nuovo personale senza spazi e tempi di formazione alle procedure adeguati

PROSPETTIVE DI INTERVENTO

L'amministrazione presterà particolare attenzione ai risultati registrati al fine di confermare l'attuale situazione di benessere da parte del personale.

Al fine di mantenere l'attuale situazione e in previsione dell'assunzione di n. 2 nuovi dipendenti il Comune valuterà anche la raccolta di proposte da parte del personale (*Idea management*) per recepire anche tutti i suggerimenti che il personale, potrà suggerire per il benessere personale.

L'amministrazione si impegnerà nel corso dell'anno, attraverso apposite azioni ed interventi, a fornire un'informazione tempestiva e puntuale anche al fine di garantire un'ottimale realizzazione dell'attuale processo di riforma.

Si continuerà a valorizzare il personale attraverso dei percorsi di crescita e sviluppo, anche attraverso percorsi formativi differenziati, investimenti sull'*upskilling* nonché attraverso l'istituzione di prassi interne uniformi in grado di ridurre le differenziazioni di trattamento e le disuguaglianze, sempre tenendo presenti le eventuali differenti situazioni ed esigenze.

Le procedure di erogazione di incentivi economici sono già oggetto di attento monitoraggio tramite il vigente regolamento per la misurazione della performance, essendo i relativi procedimenti oggetto di misure specifiche nella Sottosezione Rischi corruttivi del Piao; inoltre le relative

determinazioni/liquidazioni di spesa vengono incluse negli atti estratti con selezione causale e oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa semestrale.

Il monitoraggio circa la distribuzione del carico di lavoro sarà oggetto di attento esame da parte dei Responsabili d'Area in sede di apposite riunioni, incontri con i dipendenti.

Le azioni proposte per tale obiettivo sono quindi le seguenti:

- a. somministrazione del questionario sul benessere lavorativo implementato con un sistema di raccolta di proposte da parte del personale (*Idea management*);
- b. continuare con l'attento monitoraggio circa l'erogazione di incentivi (che viene già svolto);
- c. incentivare i Responsabili d'Area a svolgere riunioni/incontri periodici con i dipendenti aventi come oggetto la distribuzione del carico di lavoro (nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità) e l'organizzazione dell'attività lavorativa, in coordinamento con gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance (definiti anche con il coinvolgimento di tutti i dipendenti).

Si riportano di seguito, in forma schematica, gli obiettivi e le azioni programmate per il miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione nel triennio 2026/2028, con la relativa temporizzazione e l'indicazione dei soggetti e Uffici coinvolti.

OBIETTIVO	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	ANNO/I DEL TRIENNIO	BENEFICIARI IN TERMINI DI GENERE	CAPITOLO DI SPESA	MONITORAGGIO	PESO	INDICATORE DI RISULTATO
1. Percorsi formativi	Concedere l'accesso a percorsi di formazione adeguati alle esigenze formative espresse dal dipendente, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita con lo svolgimento dei corsi. Partecipazione dei dipendenti al corso "La cultura del rispetto" erogato nella Piattaforma Syllabus (12 ore)	Tutti gli Uffici	2026-2027-2028	Tutti i dipendenti	1040	31.12 di ogni anno	10	Percorso formativo di n. 40 ore annue per ciascun dipendente
	Aderire a corsi di formazione rivolti ai componenti del C.U.G. (estesi ad eventuali altri dipendenti interessati), al fine di accrescere le competenze necessarie per svolgere al meglio il ruolo	Componenti del C.U.G.	2026-2027-2028	Maschi n. 1 Femmine n. 1	1040	31.12 di ogni anno	5	Almeno 1 corso e almeno n. 1 partecipante ogni anno
2. Equilibrio e conciliazione fra tempi di vita e di lavoro	Garantire la flessibilità oraria quotidiana, in entrata e in uscita, ai dipendenti con figli minori, genitori anziani, familiari portatori di handicap	Ufficio Personale	2026-2027-2028	Dipendenti che ne necessitano		31.12 di ogni anno	15	Riconoscimento del beneficio a tutti i richiedenti aventi i requisiti

	Concedere ai dipendenti con documentata necessità di assistenza nei confronti di disabili, anziani, minori, nonché per fronteggiare particolari situazioni di disagio personale e/o familiare, ulteriori forme di flessibilità oraria, per periodi limitati nel tempo o preventivamente definiti	Ufficio Personale	2026-2027-2028	Dipendenti che ne necessitano		31.12 di ogni anno	15	Riconoscimento del beneficio a tutti i richiedenti aventi i requisiti
3. Diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità	Acquisto di testi in materia di pari opportunità	Biblioteca	2026	Dipendenti e cittadini	1043	31.12.2026	5	N. 3 libri acquistati
	Realizzazione, sul sito del Comune, di un'area dedicata al tema delle pari opportunità	Area Amministrativa	2026	Dipendenti e cittadini		31.12.2026	5	Effettuato: Si/No
4. Reinserimento e (ri)qualificazione professionale	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di medio-lungo periodo, attraverso: - flussi informativi periodici tra Amministrazione e lavoratore assente, per assicurare il mantenimento delle competenze durante l'assenza; - affiancamento del dipendente rientrante da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito l'assente; - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune maturate durante l'assenza	Tutti gli Uffici	2026-2027-2028	Dipendenti che ne necessitano		31.12 di ogni anno	20	Reinserimento del personale effettuato: Si/No
	Garantire pari opportunità a tutti lavoratori nell'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità	Ufficio Personale	2026-2027-2028	Tutti i dipendenti		31.12 di ogni anno	20	Assolvimento secondo le norme vigenti
5. Monitoraggio benessere lavorativo	Predisposizione e somministrazione questionario con un sistema di raccolta di proposte da parte del personale (Idea management). Almeno una riunione/incontro semestrale da parte dei Responsabili, ciascuno con i dipendenti della propria Area circa il monitoraggio della mole di lavoro di ciascuno (nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità) e l'organizzazione dell'attività lavorativa, in coordinamento con gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance	Tutti gli uffici	2026-2027-2028	Tutti i dipendenti		31.12 di ogni anno	5	Effettuato: Si/No

