



*COMUNE di COMO*

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2020-2022**

---

*(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del)*

## **Indice**

1. PREMESSA .....	3
2. GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006 .....	4
3. ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DAL D.LGS. N. 150/2009.....	4
4. FINALITÀ DELLE AZIONI POSITIVE .....	5
5. LE NOVITA' INTRODOTTE DAL CCNL 21 MAGGIO 2018 – COMPARTO FUNZIONI LOCALI .....	5
6. LE POLITICHE IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE NEL COMUNE DI COMO .....	6
<b>6.1 - Analisi composizione per genere del personale dell'ente al 30/9/2019 .....</b>	<b>6</b>
<b>6.2 - Le azioni intraprese in materia conciliazione vita-lavoro e agevolazioni orarie.....</b>	<b>7</b>
7. GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI COMO PER IL TRIENNIO 2020/2022 .....	<b>8</b>

## 1. PREMESSA

Il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE costituisce il documento programmatico rivolto all'individuazione di iniziative atte alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

In tale contesto, è intervenuta la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica l'importanza del ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le azioni positive, a norma dell'art. 42 del D.Lgs. 198/2006, consistono in misure atte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro ed hanno lo scopo di:

- a) *eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- f-bis) *valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

## 2. GLI OBIETTIVI DEL D.LGS. N. 198/2006

In sintesi:

- ✓ Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27)
- ✓ Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)
- ✓ Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)
- ✓ Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)
- ✓ Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite (art. 30-bis)
- ✓ Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)

## 3. ULTERIORI OBIETTIVI POSTI DAL D.LGS. N. 150/2009

All'art. 8 “*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*”, al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei Dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente.

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.m.ii. prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

#### **4. FINALITÀ DELLE AZIONI POSITIVE**

Le azioni positive sono misure temporanee *speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Si definiscono “*speciali*” in quanto misure non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “*temporanee*”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

#### **5. LE NOVITA’ INTRODOTTE DAL CCNL 21 MAGGIO 2018 – COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

Il CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 prevede, a tutela delle donne vittime di violenza di genere (art. 34), una particolare tutela, e disciplina uno specifico congedo al fine dell’inserimento in particolari percorsi di protezione e tutela.

L’istituto delle “Ferie e riposi solidali”, previsto, quale disciplina sperimentale, dall’art. 30 del CCNL, può altresì essere visto come un’azione a tutela dei dipendenti con particolari situazioni familiari legate ai figli minori.

**6. LE POLITICHE IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE NEL COMUNE DI COMO**

**6.1 - Analisi composizione per genere del personale dell'ente al 30/09/2019**

L'analisi della situazione per genere del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto:

**TABELLA 1- COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE**

n. personale di ruolo, di cui:	<b>731</b>	
Donne	519	71,00%
Uomini	212	28,00%

Il dato generale di cui sopra, è di seguito disaggregato per categoria professionale di appartenenza e orario di lavoro:

**TABELLA 2- COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE E CATEGORIA**

CATEGORI	Uomini	Donne	% uomini	% donne
<b>A</b>				
Dirigenti	9	3	75%	25%
D	43	97	30.7%	69.3%
C	96	206	31.8%	68.2%
B	44	128	25.6%	74.4%
A	20	85	19%	81%
<b>TOTALE</b>	<b>212</b>	<b>519</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>

Si evince che l'incidenza degli uomini nel personale di livello dirigenziale è molto alta (75%). Analizzando il personale non dirigenziale si evidenzia invece la preponderanza del personale femminile. Nei livelli più bassi le donne rappresentano l'81% del personale, nei livelli C e D rappresentano invece il 68.2% e il 69.3%.

**TABELLA 3- COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE, CATEGORIA E ORARIO**

	UOMINI		DONNE		TOTALE		% pt uomini	% pt donne
	T.P.	P.T.(*)	T.P.	P.T.(*)	T.P.	P.T.(*)		
<b>Dirigenti</b>	9		3		<b>12</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Categoria D</b>	43		94	3	<b>137</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3.1%</b>
<b>Categoria C</b>	92	4	151	55	<b>243</b>	<b>59</b>	<b>4.2%</b>	<b>26.7%</b>
<b>Categoria B</b>	41	3	91	37	<b>132</b>	<b>40</b>	<b>6.8%</b>	<b>28.9%</b>
<b>Categoria A</b>	18	2	16	69	<b>34</b>	<b>71</b>	<b>10%</b>	<b>81.2%</b>

Gli uomini "part time" rappresentano solo il 4.2% (9 su 212) degli uomini in servizio, mentre per le donne la percentuale sale al 31.6% (164 su 519). Nelle categorie più alte (Dirigenziali e D) non sono presenti uomini con contratto part time. Nella categoria A le donne part time rappresentano l'81,2% delle donne appartenenti alla medesima categoria.

E' inoltre evidente, in generale, che il part time è maggiormente frequente nelle categorie più basse.

Significativo è il dato della composizione per genere all'interno della sola Area socio-assistenziale che mostra la presenza del 46,62% (n. 242 unità) di donne rispetto al totale di Ente (n. 519), come di seguito riportato:

TABELLA 4- COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE, CATEGORIA E ORARIO NELL'AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	T.P.	P.T.(*).	T.P.	P.T.(*).	T.P.	P.T.(*).
<b>Categoria D</b>	3		23	2	26	2
<b>Categoria C</b>	1	1	60	36	61	37
<b>Categoria B</b>	3	1	39	19	42	20
<b>Categoria A</b>		2	6	57	6	59
<b>Totali</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>128</b>	<b>114</b>	<b>135</b>	<b>118</b>

(\*) comprese le riduzioni orarie

## 6.2 - Le azioni intraprese in materia conciliazione vita-lavoro e agevolazioni orarie

Il Comune di Como favorisce la conciliazione vita-lavoro attraverso la flessibilità degli orari, dimostrando una particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, tramite:

- ❖ possibilità di richiedere il c.d. “orario mamme” con uscita anticipata pomeridiana alle ore 16.00);
- ❖ concessione del telelavoro sulla base di specifici progetti
- ❖ riduzione oraria anche temporanea.

Nel 2019 sono stati stipulati 5 contratti di telelavoro, due per dipendenti dell’area tecnica (Settore Ambiente, parchi e giardini e Settore Opere pubbliche) e tre per dipendenti dell’area amministrativa (Settore Servizi al cittadino e innovazione tecnologica, Settore Servizi di prevenzione e protezione, Settore Polizia Locale e protezione civile).

TABELLA 5- ORARIO “MAMME” FRUITO ALLA DATA DEL 31/10/2019 PER SETTORE, CATEGORIA E GENERE\*

Settore/servizio	Categoria		
	B	C	D
Politiche sociali			1
Ambiente Parchi Giardini		1 (U)	
Cultura		2	
Risorse Umane e finanziarie-Società Partecipate	1	3	
Patrimonio		2	
Commercio		1 (U)	
Legale			2
Reti			1
Urbanistica			1
Servizi al cittadino innovazione tec.		1	
<b>Totale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

L’istituto delle “Ferie e riposi solidali”, previsto, quale disciplina sperimentale, dall’art. 30 del CCNL 21/5/2018 è stato introdotto nel corso del 2019, ne è stata data ampia diffusione anche se alla data di predisposizione del presente documento nessun dipendente ne ha usufruito.

## 7. GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI COMO PER IL TRIENNIO 2020/2022

Gli obiettivi che il Comune di Como intende perseguire nelle politiche rivolte alle pari opportunità lavorative, nel triennio 2019/2021, sono i seguenti:

- ✚ *Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale:*
  - composizione delle commissioni di concorso e selezione con presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
  - procedure selettive svolte garantendo l'uguaglianza di genere;
  - requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
  
- ✚ *Garantire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, anche attraverso l'organizzazione di corsi in sede:*
  - L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165/2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti. Il Comune di Como cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
  - Questo Ente inoltre privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.
  
- ✚ *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità:*
  - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
  - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
  
- ✚ *Valutare eventuali modificazioni regolamentari che si rendessero necessarie per migliorare la flessibilità lavorativa, in un'ottica di politiche di conciliazione.*
  - Il regolamento del part-time è stato adeguato con deliberazione di Giunta comunale n. 240 del 2 luglio 2014 estendendo, in particolare, la possibilità del rapporto di lavoro a part-time anche a profili professionali esclusi dalla previgente disciplina interna e, specificatamente:
    - Vigile, Istruttore direttivo dell'Area di Vigilanza e Funzionario dell'Area di Vigilanza;
    - Istruttore, Istruttore Direttivo e Funzionario dell'Area operativa Tecnica;
    - Istruttore Direttivo dell'Area Socio-educativa, limitatamente alle funzioni di Direttore Asili Nido.

✚ *Altre azioni di sensibilizzazione:*

- ✚ Attuazione di procedure per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (come ad esempio in caso di maternità, terapie oncologiche, etc);
- ✚ predisposizione di un’efficace informazione, sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- ✚ azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.