

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Trezzano sul Naviglio

TRIENNIO 2026-2028



Allegato L PIAO 2026-2028

Indice

È utile ricordare che:	3
Piano delle Azioni Positive - Presentazione	4
Riepilogo fonti normative	5
Organizzazione dell'Ente e misure di intervento	7
Dati riepilogativi sul personale del Comune di Trezzano sul Naviglio	8
Struttura del Piano	10
Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni Errore. Il segnalibro non è definito.	
Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	10
Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.....	11
Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative	11
Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Aggiornamento e Monitoraggio del Piano	Errore. Il segnalibro non è definito.
Risorse dedicate	Errore. Il segnalibro non è definito.
Durata e pubblicità	12

È utile ricordare che:

Il PAP -Piano delle Azioni Positive è un documento unificato che si pone come obiettivo quello di saldare e integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura, del rispetto, del benessere, della valorizzazione delle diversità sia di genere sia legate all'età, all'abilità fisica ecc.

Il PAP è parte del PIAO. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è uno strumento di programmazione e governance delle Pubbliche amministrazioni.

Il PIAO è stato introdotto il 1° luglio 2022 dal “Decreto Reclutamento” quale misura urgente di rafforzamento della capacità amministrativa delle PA per la realizzazione del PNRR. Sostituisce e accorpa una serie di piani: della performance, dei fabbisogni del personale, del lavoro agile, dell'anticorruzione e appunto della parità di genere.

Il PAP è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche. Ogni Ente ha l'obbligo di trasmettere il PAP alla Consiglieria di Parità e di inviare, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare.

La Consiglieria di Parità è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di essere vittima di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

Piano delle Azioni Positive - Presentazione

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo (art. 37 della Costituzione).

Secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive, nel Comune di Trezzano sul Naviglio, è quindi lo strumento cardine per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006. Si propone di contrastare ogni forma di discriminazione, non solo di genere, promuovendo la cultura e la valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo di tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori disabili, come esorta anche la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La programmazione delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Piano delle Azioni Positive 2026-2028 indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

L'attuale piano, che si pone in continuità con i precedenti, permetterà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo" e garantendo al contempo lo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Resta inteso che le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce inoltre a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance previsto dal D. Lgs. 150/2009 secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 Maggio 2007.

È infine di estrema importanza ricordare che in data 19 dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle amministrazioni affinché possano sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta costituzionale. La violenza contro le donne è purtroppo un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso alimentato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che destano tutte in egual modo allarme sociale.

I Comitati Unici di Garanzia esercitano quindi le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Il loro ruolo è centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sono all'interno della Pubblica Amministrazione importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

In tale contesto, il Comune adotta il presente Piano al fine di confermare e continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione e attuazione effettiva dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano costituisce infine un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Riepilogo fonti normative

- Articolo 37 della Costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni";
- D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni";
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto

Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”; - Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Decreto-legge 159/2025 “Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”. Con questo decreto, la prevenzione di violenza e molestie entra in punta di piedi nel D.lgs. 81/2008.

Organizzazione dell'Ente e misure di intervento

L'organizzazione del Comune di Trezzano sul Naviglio vede una considerevole presenza femminile nell'area degli Istruttori e dei Funzionari EQ, mentre l'andamento è decisamente opposto nell'area degli Operatori Esperti, ove la componente femminile, al momento, è la metà di quella maschile. La prevalenza del genere femminile nei ruoli di maggior responsabilità testimonia che la promozione delle politiche di Pari Opportunità applicate anche negli anni scorsi ha prodotto buoni risultati.

Le azioni introdotte sino ad oggi, a partire dalla regolamentazione sull'orario di lavoro, in cui è stato previsto un'ampia fascia di flessibilità in entrata ed uscita per la generalità dei lavoratori, hanno indubbiamente contribuito a favorire la conciliazione del lavoro con la vita familiare. Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma anche quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori degli uffici di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

Per questo motivo anche il tema del lavoro agile si inserisce nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità. Nel 2023 è stato adottato dall'Amministrazione il Regolamento sul lavoro agile anche allo scopo di salvaguardare i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo ai lavoratori che documentino gravi situazioni di salute, personali e familiari la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Amministrazione, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di

intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

Il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione “benessere organizzativo”.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate e confermate, in quanto effettivamente attuate, le seguenti linee generali d'intervento:

- a) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso;
- b) assicurare nei propri atti regolamentari e gestionali pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Amministrazione ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) favorire l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, prevedendo di aggiornare la nomina del Comitato durante il 2026.

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono perseguire i seguenti obiettivi, in linea con i contenuti dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, che al comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, debbano:

1. garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
2. favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
3. favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenziazione rappresenta un elemento che favorisce la qualità dei servizi;
4. promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

Dati riepilogativi sul personale del Comune di Trezzano sul Naviglio

Si presenta un prospetto della composizione, per genere e categoria, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2025.

Al 31 dicembre 2025, il personale del Comune di Trezzano sul Naviglio risulta di complessive 94 unità così suddivise:

Area	uomini	donne	% uomini	% donne	differenza
Funzionari E.Q.	8	11	42,10	57,90	donne + 15,80 %
Istruttori	15	54	21,74	78,26	donne + 56,52 %
Op. Esperti	4	2	66,66	33,33	uomini + 33,33 %
Operatori	0	0	0	0	0

Analisi dei dati sul personale del Comune di Trezzano sul Naviglio

Il Comune di Trezzano sul Naviglio è costituito da una popolazione prevalentemente femminile; le donne, infatti, rappresentano il 71,28 % del totale.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: dopo lungo tempo l'età media dei dipendenti comunali si attesta tra i 40 e i 60 anni, con un'incidenza percentuale del 36,17 % di personale con meno di 40 anni di età.

Va comunque evidenziato che il 15,96 % del personale comunale presenta un'età superiore ai 60 anni.

Genere	< 40 anni	40-60 anni	> 60 anni	Totale
Donne	24	34	9	67
Uomini	10	11	6	27
Totali	34	45	15	94

Riepilogo sul Part Time:

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2025 sono 06 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono esclusivamente donne con una età media che sfiora i 50 anni.

Dotazione Organica	Totale	Tempo Pieno		Totale Part Time	
Personale a Tempo Indeterminato	94	Donne	Uomini	Donne	Uomini
		61	27	6	0

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'adozione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo "la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità". Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 è stato superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ed il lavoro agile, durante la fase emergenziale, è diventato la modalità di lavoro ordinaria.

La Giunta Comunale, con delibera n. 128 del 30/06/2023, ha approvato un nuovo regolamento per la "Disciplina del lavoro agile" definendo gli aspetti generali per il ricorso al lavoro agile e individuando le categorie di lavoratori che possono accedere con priorità a tale modalità lavorativa. Sono stati mappati all'interno del PIAO i processi lavorativi che possono essere gestiti da remoto e quelli che necessitano dell'attività lavorativa in presenza.

Nel 2025 i dipendenti che hanno svolto almeno un giorno di attività lavorativa in modalità agile nel 2025, sono stati 24 e l'assenza di rigidità dello strumento regolamentare adottato consente di fronteggiare situazioni non prevedibili di carattere familiare che da un lato permettono al lavoratore di conciliare le proprie esigenze di vita e dall'altro di rispettare tempi, scadenze e carichi di lavoro all'interno dei servizi.

Dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità agile - 2025						
Fasce d'età					Totale	
< 40 anni		40-60 anni		Oltre 60 anni		
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini
5	0	15	2	2	0	24
5		17		2		

Struttura del Piano

Il presente Piano reca gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e dopo un'analisi del personale in servizio suddiviso per genere e inquadramento:

- definisce e fissa gli obiettivi specifici del piano;
- indica le priorità e le azioni positive.

Il Piano è trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente.

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Trezzano sul Naviglio si articola in obiettivi strategici accompagnati dai KPI, dai Responsabili dell'obiettivo e dalle tempistiche di monitoraggio.

Il piano ha definito 3 obiettivi strategici:

1 - CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Realizzazione di progetti culturali contro la violenza di genere e di contrasto alle discriminazioni

2 - PARITÀ DI GENERE NELLA FORMAZIONE E INFORMAZIONE DELL'ENTE

Consentire a tutti i dipendenti la formazione e l'informazione prevista senza distinzione di genere

3 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO PER I DIPENDENTI

Favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari

Obiettivo 1. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

L'Amministrazione, si propone come obiettivo da sviluppare per il triennio 2026-2028, un percorso finalizzato al contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.

Lo scopo è quello di sensibilizzare l'ambiente lavorativo contro la violenza di genere, e di monitorare il percorso lavorativo delle persone fragili, in modo da contrastarne la discriminazione.

Le azioni a tutela dell'obiettivo sono le seguenti:

- interventi culturali in materia di contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, con azioni previste nel piano delle performance;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi attraverso iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e/o riorientamento professionale in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità;
- garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi, prevedendo in ciascun bando/avviso di selezione il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. 198/2006 e che in tutte le commissioni per la selezione del personale sia garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative.

KPI: ≥70% personale formato; numero iniziative; numero segnalazioni.

Responsabili: Ufficio personale, CUG, Segretario comunale.

Tempistica monitoraggio: annuale.

Obiettivo 2. Parità di genere nella formazione e informazione dell'ente

L'Ente si propone come obiettivo di promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, di sviluppo di carriera e professionalità.

Le azioni a tutela dell'obiettivo sono le seguenti:

1. in riferimento alle attività formative, occorre perseguire, in linea con il passato, l'obiettivo di sviluppare nell'Amministrazione un patrimonio di conoscenze e competenze che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo e qualitativo di tutte le organizzazioni. L'attività di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema delle pari opportunità, delle discriminazioni e del mobbing, in particolare saranno previsti in interventi di formazione rivolti a dirigenti ed elevate qualificazioni sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;
2. interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione dell'ente;
3. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha previsto un importante focus formativo all'interno della piattaforma Syllabus nella sezione *“Conoscere il ruolo dei Comitato Unici di Garanzia all'interno della PA quali promotori del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni”* dove sono presenti due percorsi:

Persona, dignità e benessere nella PA – Livello base – durata 2 ore
Verso una PA inclusiva: competenze, strumenti e buone pratiche – durata 4 ore.

L'Amministrazione garantirà massima partecipazione del personale alle diverse iniziative.

KPI: ≥70% partecipazione; ore formazione pro capite; equilibrio di genere.

Responsabili: Ufficio personale e Responsabili di settore.

Tempistica monitoraggio: annuale

Obiettivo 3. Conciliazione dei tempi di vita e lavoro per i dipendenti

Una delle tematiche principali nell'ambito delle pari opportunità sul luogo di lavoro è quella legata alla conciliazione fra la sfera familiare e quella professionale. È necessario intervenire su possibili conflitti che possono ostacolare la realizzazione professionale sul luogo di lavoro, il benessere organizzativo e la qualità stessa dei servizi, tenendo conto delle priorità contenute nell'Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, L. 5.06.2003 n. 131, sul documento recante: “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012”.

In particolare:

- Dovrà essere garantita, attraverso l'emanazione di apposite circolari, l'informazione costante e aggiornata sulle soluzioni e sulle diverse tipologie di articolazione oraria consentite in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro e a particolari esigenze personali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento al part time e alle diverse tipologie di congedo parentale e personale;
- Sono valutate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, attraverso una maggiore flessibilità dell'orario introdotto nel regolamento sull'orario di lavoro;

L'Amministrazione si impegna affinché siano rispettati gli spazi extra lavorativi di tutto il personale, fissando riunioni in orari compatibili con la vigente regolamentazione e limitando la contattabilità anche telefonica a situazioni indifferibili ed urgenti nel rispetto della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Infine, data la sottoscrizione del nuovo Contratto collettivo, è intenzione dell'Amministrazione valutare l'introduzione di nuove misure e nuovi istituti contrattuali a beneficio dei lavoratori finalizzati a migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Le ipotesi di intervento saranno definite in coerenza con le nuove previsioni contrattuali e compatibilmente con le esigenze dell'Ente.

KPI: % lavoro agile; richieste accolte; riduzione assenze.

Responsabili: Dirigenti e Ufficio personale.

Tempistica monitoraggio: annuale

Durata e pubblicità

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa PIAO. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti della Consigliera di Parità e del personale.