



COMUNE DI CODIGORO

PROVINCIA DI FERRARA

Piano di azioni positive triennio 2026/2028

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere*

di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre 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).

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Codigoro armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e contemporaneamente, nell'ottica di assicurare l'adempimento previsto dal CCNL 14 settembre 2000, art. 19 comma 3, e in virtù delle vigenti Direttive Europee, pone particolare attenzione alla tutela dell'ambiente di lavoro rispetto a fenomeni di mobbing, discriminazione e molestie.

Il piano delle azioni positive definisce obiettivi specifici, declinati dagli obiettivi generali dell'Amministrazione e le attività da intraprendere; esplicita, nell'ambito delle politiche del personale, la visione del governo locale nelle politiche di pari opportunità tra donna e uomo nel lavoro.

Il Piano Triennale e il C.U.G.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04/03/2011, i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva di verifica assegnate al **Comitato Unico di Garanzia**, istituito all'interno del Comune di Codigoro.

Il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

Il C.U.G del Comune di Codigoro, i cui componenti sono stati aggiornati con determinazione dirigenziale nr. 661 del 29/11/2024, persegue, all'interno dell'Amministrazione comunale, le seguenti finalità:

- realizzare condizioni di pari opportunità e dignità per tutte le persone;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l'effettiva attuazione dell'uguaglianza e quant'altro costituisca discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere, in particolare nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale e di carriera;
- favorire un'equilibrata rappresentanza dei diversi generi tra il personale ;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza nei contesti lavorativi;

Il C.U.G. contribuisce ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'Ente, un migliore ambiente lavorativo, il rafforzamento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazioni, molestia e violenza, diretta ed indiretta, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

A livello comunale la promozione delle pari opportunità integra una serie di altri interventi e politiche a sostegno del lavoro, della famiglia, della conciliazione famiglia-lavoro, della formazione, e presenta caratteristiche peculiari di complessità e trasversalità, dato il coinvolgimento e la collaborazione di diversi attori sociali.

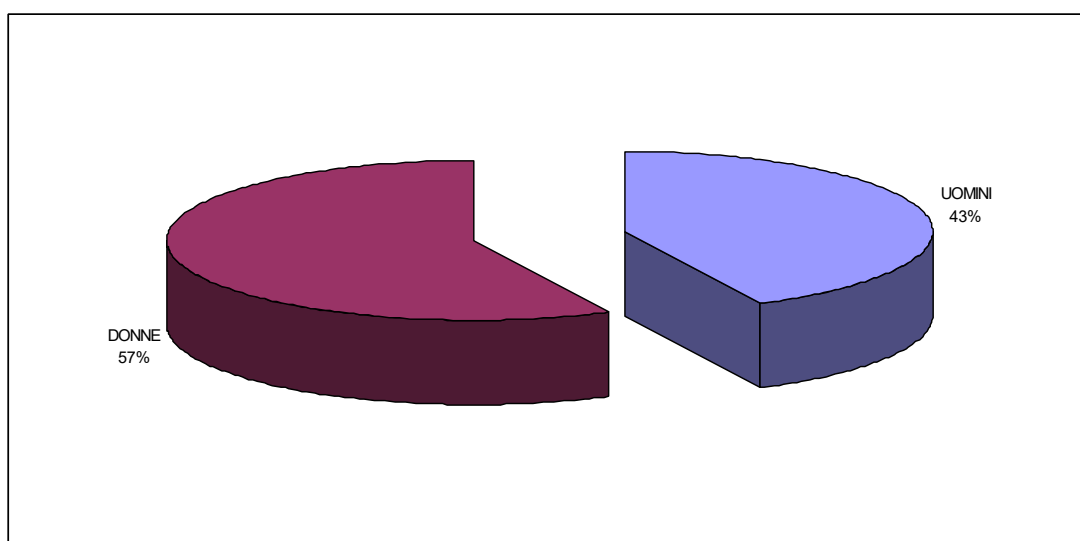
Analisi della Struttura del Personale

Tra le informazioni inserite all'interno del piano, risulta imprescindibile lavorare sulla **conoscenza del personale comunale** di riferimento per ottenere dati in ottica di genere e relazionati tra di loro, al fine di rilevare le eventuali disuguaglianze, di poter definire idee progettuali nuove e sempre rispondenti ai problemi identificati e ai bisogni emergenti.

La dotazione organica del Comune di Codigoro vede coperte a tempo indeterminato n. 55 posizioni e n.1 a tempo determinato (dato riferito al 31/12/2025), oltre ad una (1) figura fuori dotazione organica a tempo determinato (art.110 c.2);

l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Dato al 31/12/2025 comprensivo di Segretario Comunale	TEMPO indeterminato	Tempo determinato + Fuori D.O.	TOTALE
UOMINI	22	2	24
DONNE	32	0	32
Totali	54	2	56



QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31/12/2025

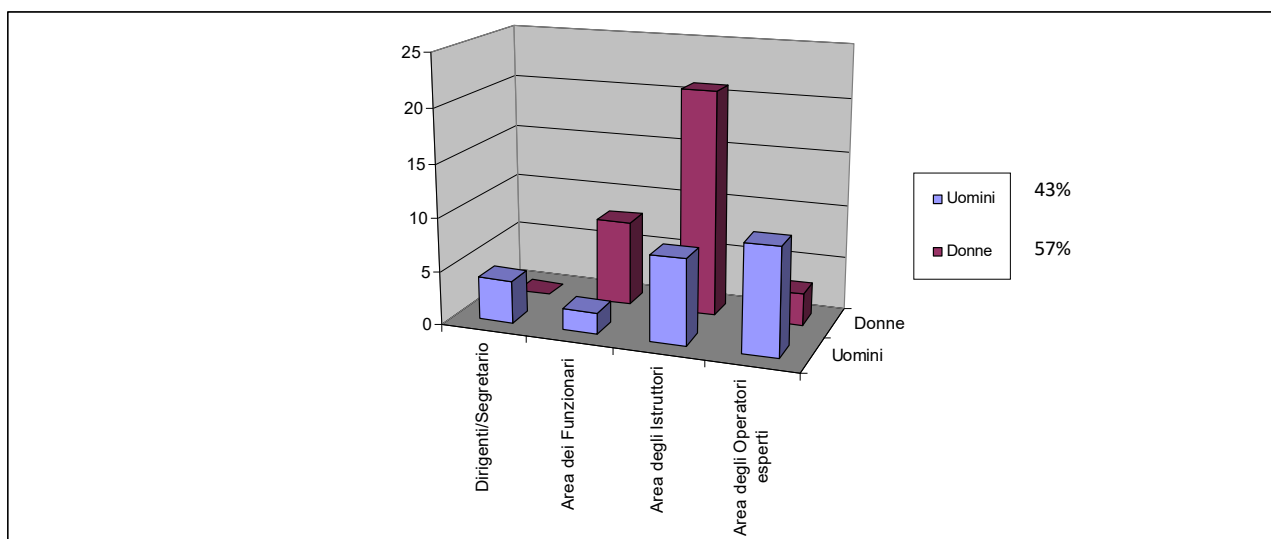
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione del personale in servizio :

Lavoratori a tempo determinato e tempo indeterminato	Dirigenti/ Segretario	Area dei Funzionari	Area degli Istruttori	Area degli Operatori esperti	Totale
Donne	0	8	21	3	32
Donne tempo det.			0		0
Uomini	2*	2	8	10	22
Uomini tempo det	2**				2
Totale	4	10	29	13	56

* di cui un Segretario.

** di cui uno Fuori Dotazione Organica.

Fra il personale in dotazione organica vi è anche un posto di Dirigente Uff.Tecnico. Detto posto non è coperto in quanto il titolare si trova in aspettativa non retribuita per incarico presso altro Ente.

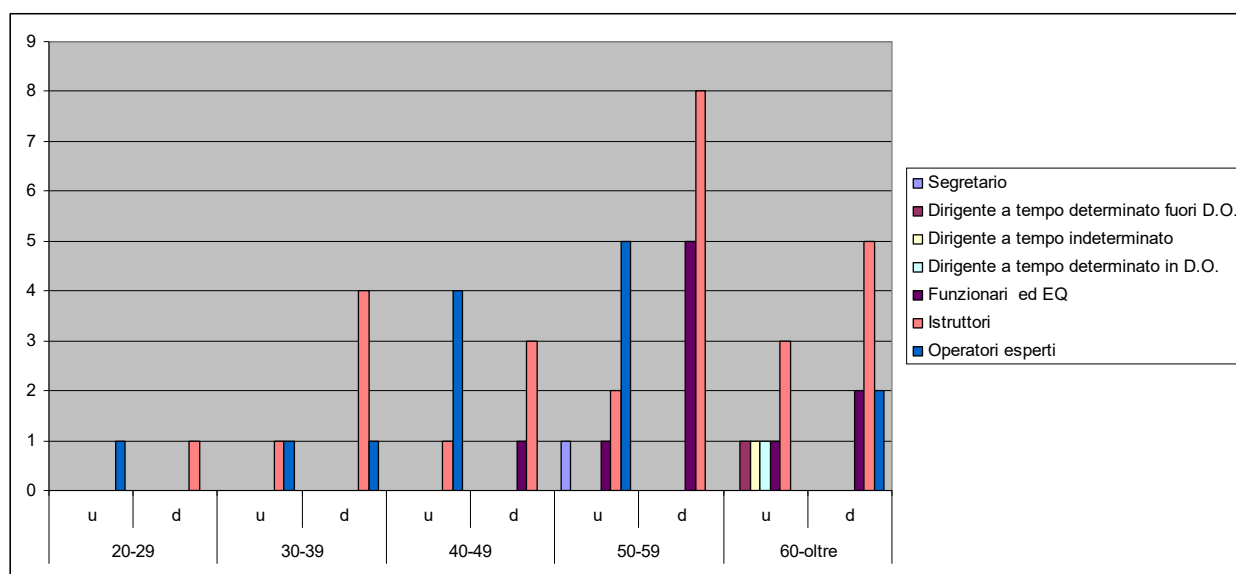


Come si evince dai dati sopra riportati, le dipendenti donne rappresentano il 57% del personale dell'ente, percentuale pressoché uguale allo scorso anno, quindi in maggioranza rispetto ai dipendenti uomini che rappresentano il 43% dei dipendenti.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Suddivisione del personale in base alla fascia di età

Fasce di età del personale	20-29		30-39		40-49		50-59		60-oltre		TOTALE	
Area di inquadramento	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	U	D
Segretario							1				1	0
Dirigente a tempo determinato fuori D.O.									1		1	
Dirigente a tempo indeterminato									1		0	
Dirigente a tempo determinato in D.O.									1		1	
Funzionari ed EQ						1	1	5	1	2	2	8
Istruttori		1	1	4	1	3	2	8	3	5	8	21
Operatori esperti	1		1	1	4		5			2	11	3
totali	1	1	2	5	5	4	9	13	7	9	24	32



Relativamente alla fascia di età si nota che, a prescindere dal genere, il personale dell'Ente è in maggioranza di età superiore ai 50 anni, collocandosi nella fascia 50-59.

In dettaglio:

- fino ai 29 anni sono presenti 2 dipendenti (3,57%)
- Dai 30 ai 39 anni sono presenti 7 dipendenti (12,5 %)
- Dai 40 ai 49 anni sono presenti 9 dipendenti (16,07 %)
- Dai 50 ai 59 anni sono presenti 22 dipendenti (39,28 %)
- Dai 60 e oltre sono presenti 16 dipendenti (28,57 %)

DATI AL 31/12/2025

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	8	2

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero	0	1

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero		4*

* Di cui uno in aspettativa per incarico presso altro Ente, e due a tempo determinato.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

→ **Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)**

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Obiettivi e azioni da attivare:

	Linee di intervento	Obiettivi	Azioni	Soggetti/Uffici coinvolti	Da realizzare annualmente	
1	Formazione ed attività del CUG	Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia;	Formazione individuale e/o di gruppo dei componenti	Componenti del CUG;	Formazione annuale per	
2	Adozione nuovo regolamento CUG					

		Presentazione di proposte, iniziative e segnalazioni all'amministrazione ; Pubblicazione e diffusione delle iniziative del C.U.G.	del CUG; Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; introduzione di una cassetta per la raccolta dei suggerimenti o segnalazioni dei dipendenti in merito al benessere organizzativo predisposizione sezione dedicata al CUG sul portale istituzionale	Segretario Generale Assessore alle pari opportunità	tutti i componenti del CUG	
--	--	--	---	--	----------------------------	--

➔ **Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.**

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*

Linee di intervento	Obiettivi	Azioni	Soggetti/Uffici	Da realizzare	Anno 2025
---------------------	-----------	--------	-----------------	---------------	-----------

				coinvolti	annualmente	
2	Prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing per garantire un ambiente di lavoro sereno e sicuro favorevole alle relazioni interpersonali. Evitare il verificarsi di situazioni conflittuali o discriminatorie sul posto di lavoro determinante da pressioni, violenze e molestie sessuali	Confronto sui temi legati alla tutela dell'ambiente di lavoro e sviluppo di strumenti comuni al fine di contrastare tali fenomeni;	Formazione individuale e/o di gruppo dei componenti del CUG;	Componenti del CUG; Responsabili di Settore Assessore alle pari opportunità Segretario Generale	Almeno una riunione all'anno tra componenti CUG, Segretario e Responsabili di Settore	Nell'anno 2025 non sono state rilevate situazioni discriminatorie e/o conflittuali

➔ **Ambito di Azione: Promozione e sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità**

Il Comune di Codigoro si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, anche attraverso l'utilizzo delle piattaforme Syllabus, Ifel, ecc;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

	Linee di intervento	Obiettivi	Azioni	Soggetti/Uffici coinvolti	Da realizzare annualmente	
3	Formazione e comunicazione	Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale, consentendo un miglioramento delle conoscenze e delle competenze. Garantire forme di comunicazione costante rivolte alle dipendenti	Monitoraggio e implementazione della formazione dei dipendenti comunali svolta durante l'orario di lavoro, con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi	Responsabili di Settore CUG "la formazione è rivolta a tutto il personale, quale misura trasversale prevista anche per	Corsi di Formazione anche su piattaforme gratuite messe a disposizione da SYLLABUS, IFEL ; Prosecuzione della formazione specifica già in erogazione sui temi della legge n.4 del 15 gennaio 2021.	

		e ai dipendenti		altre azioni del piano".		
4	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento	Assicurare parità di trattamento tra diversi generi	Presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile nelle commissioni concorsuali. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso. Rispetto dell'art.5 comma 4 lett.O) DPR 487/1994 e ss.mm.ii.	Segretario Generale CUG Responsabili di Servizio/Settore	Rispetto degli obiettivi prefissati	

➔ Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Finalità: Adottare una politica organizzativa che espliciti che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

	Linee di intervento	Obiettivi	Azioni	Soggetti/Uffici coinvolti	Da realizzare annualmente	
5	Promozione della	Stimolare	Sviluppare			

cultura delle pari opportunità	l'attenzione alle pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento e di qualificazione professionale; divulgare buone pratiche in tema di pari opportunità nell'ambito lavorativo; sviluppare azioni di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro.	iniziative che promuovano la cultura di parità, nei vari settori della vita sociale ed economica. Formazione atta a favorire l'inserimento dei neo assunti o il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità, o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o di salute. Affiancamento al personale in servizio Predisposizione, somministrazione e valutazione di questionario sul benessere organizzativo	Segretario Generale Assessore pari opportunità CUG Responsabili di settore tutti i dipendenti	Opportuni corsi di aggiornamento e/o affiancamento al personale in servizio	
--------------------------------	--	---	---	--	--

→ Benessere Organizzativo - Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

L'Ente si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

	Linee di intervento	Obiettivi	Azioni	Soggetti/Uffici coinvolti	Da realizzare annualmente	
6	Studio e indagini sul personale comunale	Completare e mantenere la	Costante	Segretario		

	– conciliazione tempo vita/lavoro	conoscenza della composizione del personale . Attivazione di forme flessibili di lavoro, anche temporanee, per esigenze particolari familiari	ascolto, raccolta e identificazione dei bisogni dei dipendenti	Generale Assessore pari opportunità Responsabili di Servizio/Settore Settore Segreteria/Risorse umane Tutti i dipendenti	permanente	
--	-----------------------------------	---	--	--	------------	--

La Legge 04/11/2010, n. 183 e la Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità del 04/03/2011 "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" hanno sostituito i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno mobbing con il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – C.U.G. - il quale assume tutte le funzioni dei suddetti, stabilendone le modalità di funzionamento.

Si richiama infine la Direttiva Ministeriale nr. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche".

Il Comune di Codigoro, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e del mobbing, 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 C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Dirigente Segreteria generale, servizio personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

DURATA DEL PIANO

In presente piano, che avrà durata triennale, e che conferma gli obiettivi del triennio precedente, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

