



COMUNE DI MIRANO

Città Metropolitana di Venezia

Piano delle azioni positive

TRIENNIO 2026/2028

D.lgs. 198/2006, 165/2001, 150/2009, direttiva n. 2/2019 Dipartimento Funzione Pubblica

INTRODUZIONE

Il presente Piano delle Azioni Positive (PAP) 2026–2028 è redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità”) e costituisce lo strumento di programmazione delle politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni all’interno del Comune di Milano.

Il PAP 2026-2028, elaborato su una direttrice di continuità con le strategie dei precedenti Piani triennali e con le azioni avviate medio tempore, è stato predisposto con il contributo di tutti i membri del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il documento si articola in tre sezioni:

1. **Analisi di contesto:** descrizione statistica del personale del Comune di Milano al 1 dicembre 2025, che rappresenta la platea dei destinatari delle azioni positive intraprese nel corso dell’anno e da pianificare per il prossimo triennio;
2. **Le attività e le azioni consolidate:** illustrazione delle azioni positive poste in essere nel triennio precedente;
3. **Piano delle azioni positive 2026-2028:** individuazione degli obiettivi per il prossimo triennio e delle azioni positive necessarie per il loro perseguimento.

1. Analisi di contesto.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (inclusi i dirigenti) al 01.12.2025, offre il seguente quadro di raffronto:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale (in convenzione al 45%)	0	1	1
Dirigente art. 110 c. 1 tuel	0	1	1
Dirigente	1	1	2
Funzionari ed E.Q	22	13	35
Istruttori	32	11	43
Operatori Esperti	12	12	24
TOTALE	67	38	105

I dati forniti dal Servizio Risorse Umane e Contenzioso in ordine alla situazione del personale riferita all’anno 2025 e analizzati dal CUG restituiscono un quadro di fatto sostanzialmente analogo a quello registrato negli anni precedenti.

2. Le attività e le azioni consolidate.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l’Ente:

- a) Il Comune di Milano ha rispettato la previsione di cui all’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 riservando alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- b) La presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali. A tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l’ente sono presenti n. 2 dirigenti di sesso maschile e 1 di sesso femminile. Gli incarichi di Elevata

Qualificazione sono stati conferiti a n. 7 dipendenti di cat. D: **di questi n. 4 sono uomini e n. 3 donne.**

- c) Partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro;
- d) Si è provveduto, inoltre, a pianificare la formazione favorendo i processi di cambiamento strutturale. In considerazione delle disposizioni restrittive a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, le modalità di fruizione delle iniziative formative sono state completamente rimodulate, privilegiando la formazione "a distanza". Nonostante le difficoltà iniziali, questa modalità ha consentito di portare a termine l'attività formativa pianificata e ha rappresentato un'opportunità in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale di questo Ente.
- e) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- f) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

3. Le azioni positive.

Il Piano di Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individua misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e agiscono in deroga al principio di uguaglianza formale. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, 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. Esse costituiscono inoltre uno strumento operativo della politica europea adottato da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta con la Legge 10 aprile 1991, n.125. La normativa italiana definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro». La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "*discriminazioni egualitarie*": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta inoltre la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative dell'ente.

Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2025/2027, parzialmente raggiunti.

Dal lavoro del CUG sono emerse riflessioni e proposte, da cui sono scaturiti interventi ed attività già qualificabili come avvio di buone pratiche, che si intende consolidare e sviluppare nel Piano di azioni Positive triennale.

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. Verrà realizzato un incontro di due ore con il responsabile del Polo Reg.le Welfare Veneto dell'INPS;

Finalità strategiche: Migliorare le risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione e l'implementazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale.

Azione positiva 2: Coinvolgere tutto il personale dell'ente in iniziative di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, ad esempio tramite invio di comunicazioni utilizzando gli strumenti informatici disponibili.

Azione positiva 3: Al fine di non disperdere le competenze dei dipendenti costretti a lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi personali (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) il Cug si impegnerà con l'Amministrazione, a porre in essere specifici interventi di supporto e tutoraggio operativo al rientro in servizio tramite anche l'organizzazione di percorsi di aggiornamento per il personale.

In particolare, l'intervento sarà mirato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il dipendente che riprende il lavoro, rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile, anche tramite l'affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza;

Azione positiva 4: Favorire la calendarizzazione dei corsi di formazione obbligatori nell'arco di tutto l'anno in modo da agevolare la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle formative.

Soggetti e Uffici coinvolti: i Dirigenti - Responsabili di Servizio.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Anche se dal 2021 è stato ampliato l'orario di flessibilità si deve perseguire la possibilità di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario (ad esempio 7.15 ore di lavoro per 5 giorni) con particolare attenzione al lavoro agile e al part-time accogliendo le richieste del personale dipendente che da anni non riesce ad accedervi proponendo una revisione del regolamento in tempi certi;

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: In base alla normativa nazionale che sarà approvata nei prossimi mesi, predisporre un regolamento per la gestione del lavoro agile prevedendo una propedeutica e necessaria implementazione degli strumenti informatici (software ed, eventualmente, hardware) a disposizione, atti a far fronte ad un potenziale aumento del personale che usufruirà della formula del lavoro da casa, il quale dovrà altresì essere implementato onde garantire un migliore controllo da parte dell'Amministrazione sull'operato dei propri dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: i Dirigenti - Responsabili di Servizio.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 4: nell'ambito dei concorsi pubblici al fine di consentire lo sviluppo della carriera e professionalità dei dipendenti si ritiene opportuno riservare un posto al personale interno;

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Dirigenti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo 1: Favorire iniziative e pratiche organizzative che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori

Finalità strategica: aumentare la motivazione dei collaboratori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;

Azione positiva 1: Promuovere all'interno del Comune indagini afferenti il benessere lavorativo/organizzativo

Azione positiva 2: Raggiungere accordi per ottenere sconti a favore del personale comunale

Obiettivo 2: Promozione di iniziative di prevenzione e screening

Finalità strategica: salvaguardare la salute dei propri dipendenti.

Azione positiva 1: promuovere iniziative di prevenzione mirate all'attivazione di convenzioni con enti e presidi medico-sanitari e all'organizzazione di campagne di sensibilizzazione volte ad incentivare corretti e sani stili di vita. Saranno avviate, inoltre, eventuali giornate informative di sensibilizzazione sui temi della salute e della prevenzione in collaborazione con le università e/o i centri di ricerca.

Obiettivo 3: sportello d'Ascolto

Finalità strategica: rilevare eventuali situazioni di discriminazione, di mobbing, di violenza di genere nonché di disagio causate dalla carenza di personale tramite un professionista che verrà convenzionato dall'Amministrazione;

Azione positiva 1: realizzare una convenzione per l'assistenza e supporto psicologico dei dipendenti di questo Ente;

5. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità tramite l'utilizzo di una casella di posta elettronica dedicata al CUG (cug@comune.mirano.ve.it);

Finalità strategica: Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale delle Azioni Positive e diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità.

Azione positiva 2: Aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata al CUG.

Azione positiva 3: iscriversi al Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica. E' uno strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA". La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico. Il portale offre, inoltre, la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Servizio Risorse Umane.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area.

Mirano, 10/12/2025

Il presidente del Comitato Unico di Garanzia
Dott.ssa Anna Righetto

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D. Lgs 82/2005 s.m.i.)