



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026 – 2028**

**ai sensi dell'art. 48 del D, Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a  
norma della legge 28.11.2005, n. 246" e ss.mm.ii.**



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Fonti normative:

- Legge 10.04.1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità";
- legge 5 novembre 2021, n. 162, recante *Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.*

Premessa:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, Legge 28 novembre 2005, n. 246" 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". La Direttiva ministeriale n. 2/2019 sostituisce la precedente direttiva del 23/05/2007 ed aggiorna la direttiva del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia, e al paragrafo 3 detta le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare.

Secondo quanto disposto dall'indicata 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.

Il Comune di Pregnana Milanese, 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 C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, il Comune di Pregnana Milanese ha individuato e disposto quanto segue.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## Monitoraggio dell'organico

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale dipendente del Comune di Pregnana Milanese alla **data del 31.12.2025**

**Tabella 1 – Organico Comune di Pregnana Milanese**

Risorse umane Comune di Pregnana Milanese al 31.12.2025	
INQUADRAMENTO	N. UNITA'
Funzionari e titoli di EQ (ex CATEGORIA D)	7
Istruttori (ex CATEGORIA C)	16
Operatore esperto (ex CATEGORIA B3)	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B4)	0
CATEGORIA B5 (ex CATEGORIA B5)	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B6)	2
CATEGORIA B7	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B8)	1
Operatore esperto (ex CATEGORIA B1)	1
CATEGORIA A	0
TOTALE	27



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

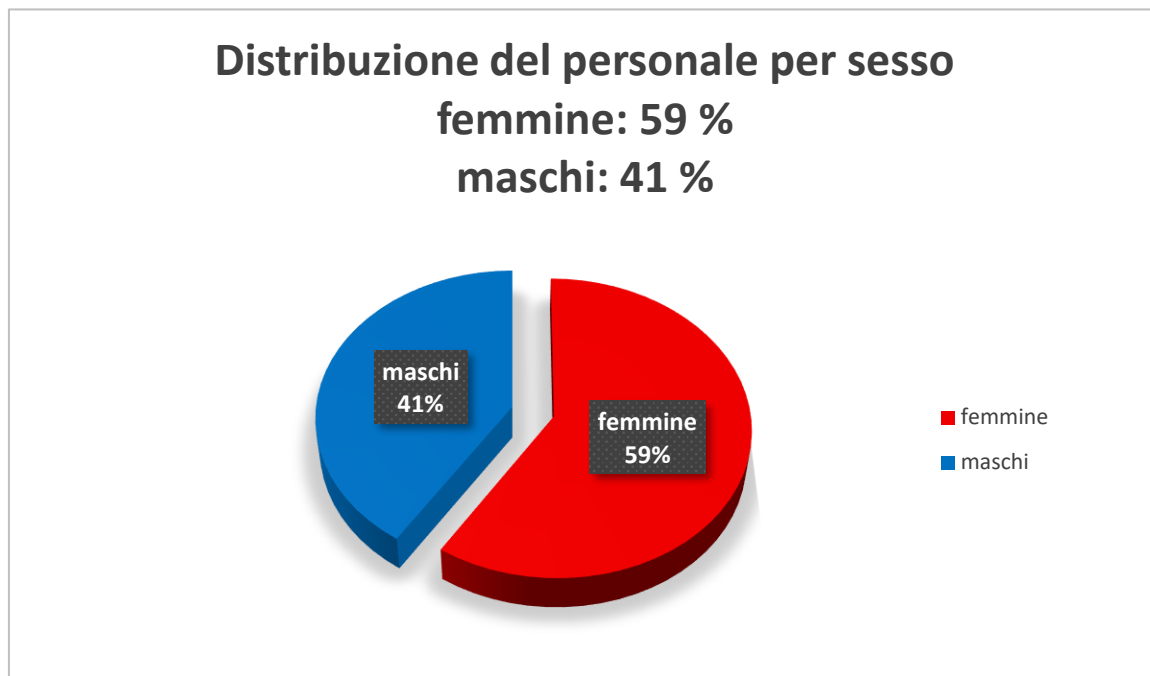
**Tabella 2 – Personale dipendente Comune di Pregnana Milanese per genere**

Personale Comune di Pregnana Milanese distribuito per genere al 31.12.2025			
INQUADRAMENTO	Donne	Uomini	N. UNITA'
Funzionari e titoli di EQ (ex CATEGORIA D)	5	2	7
Istruttori (ex CATEGORIA C)	9	7	16
Operatore esperto (ex CATEGORIA B3)	0	0	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B4)	0	0	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B5)	0	0	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B6)	1	1	2
Operatore esperto (ex CATEGORIA B7)	0	0	0
Operatore esperto (ex CATEGORIA B8)	1	0	1
Operatore esperto (ex CATEGORIA B1)	0	1	1
Operatore (ex CATEGORIA A)	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

**Fig. 1 – Distribuzione del personale per sesso al 31/12/2025**



Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzativa

**Tabella 3 – Personale dipendente Comune di Pregnana Milanese titolare di posizione organizzativa**

Personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa			
INQUADRAMENTO	Donne	Uomini	N. UNITA'
Posizioni Organizzative	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## R.S.U. – Rappresentanze Sindacali Unitari

Tabella 4 – RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie

R.S.U. – Rappresentanze Sindacali Unitari			
RSU	Femmine	Maschi	N. UNITA'
	1	1	2
TOTALE	1	1	2

## ORGANI ELETTIVI COMUNALI

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Tabella 5 – Composizione degli organi elettivi comunali

Composizione degli Organi elettivi comunali		
Organi elettivi	Donne	Uomini
Sindaco	0	1
Giunta Comunale	2	2
Consiglio Comunale	2	6
TOTALE	4	9

La situazione del personale del Comune di Pregnana Milanese, come sopra rappresentata, evidenzia, sotto il profilo numerico, la prevalente presenza femminile.

Per quanto riguarda la titolarità di posizione organizzativa, vi è una prevalenza della presenza femminile.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione della responsabilità professionali e famigliari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## **Art. 1 Obiettivi**

Il Comune di Pregnana Milanese, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardia il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamentali indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire, nel rispetto delle norme vigenti, dei limiti di spesa imposti e delle capacità di bilancio, nell'arco del triennio sono:

“Obiettivo 1”: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

“Obiettivo 2”: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

“Obiettivo 3”: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

“Obiettivo 4”: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

“Obiettivo 5”: Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

“Obiettivo 6”: Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

“Obiettivo 7”: Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Pregnana Milanese si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di mobbing;
  - Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune di impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

## **Art. 3**

### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna o uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pregnana Milanese valorizza attitudini e capacità personali.

## **Art. 4**

### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. Nell'individuare le necessità formative del Personale Dipendente, si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o famigliari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per





COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Art. 5**

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie  
(OBIETTIVO 4)**

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario.
  - a) Disciplina del part-time: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
  - b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettono di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; 2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti; 3) L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc.), predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

#### **Art. 6**

#### **Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale (OBIETTIVO 5)**

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia;
2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.
3. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

#### **Art. 7**

#### **Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (OBIETTIVO 6)**

1. L'Ente s'impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

#### **Art. 8**

#### **Promozione della cultura della non violenza (OBIETTIVO 7)**

1. Il Comune di Pregnana Milanese s'impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Sociali l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

#### **Art. 9**

#### **Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025-2026-2027. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

## **Art. 10**

### **Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

## **Art. 11**

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'Albo Pretorio online dell'Ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Sarà inoltre trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Pregnana Milanese.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale del Comune, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.