



COMUNE DI INDUNO OLONA
(Provincia di Varese)

Via Porro 35 - 21056 Induno Olona
P.I.V.A. 00271270126

**AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE 2020-2022
APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. n. 71/2020**

In applicazione delle norme in materia, in particolare del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ed in continuità con le azioni positive ad oggi realizzate nel Comune di Induno Olona;

Considerato che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 in data 14/07/2020 veniva approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 che stabiliva la durata triennale del Piano e prevedeva un aggiornamento annuale come previsto dalla Direttiva 26 giugno 2019 numero 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità;

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 è stato trasmesso alla Consigliera di parità della Provincia di Varese che esprimeva in data 09/07/2020 parere favorevole con la raccomandazione di realizzare concretamente le Azioni previste;

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito indicato semplicemente come *Piano*) era articolato in:

- 1) obiettivi;
- 2) azioni da intraprendere (all'interno di ciascun obiettivo);

Considerato che l'obiettivo principale del *Piano* è quello di valorizzare le risorse umane del Comune, esso non può prescindere dalla struttura organizzativa dell'Ente.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del primo gennaio 2021 è la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO al 1/01/2021

Donne	n. 15	in percentuale sul totale	(15/28) = 53,57%
Uomini	n. 13	in percentuale sul totale	(13/28) = 46,43%

SUDDIVISIONE ALL'INTERNO DEL GENERE PER CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	(2/15)	(2/15)
C	(7/15)	(7/15)
B	(6/15)	(4/15)

SUDDIVISIONE PER GENERE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	(2/4)	(2/4)
C	(7/14)	(7/14)
B	(6/10)	(4/10)

Nel corso dell'anno si sono avute n. 4 cessazioni di personale a tempo indeterminato di cui:

- n. 1 Istruttore Direttivo cat. D (donna);
- n. 1 Istruttore Direttivo cat. D (uomo);
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C (uomo);
- n. 1 Operatore dei servizi alla persona cat. B (donna);

L'Amministrazione comunale ha attivato le procedure di copertura dei posti vacanti già nel corso dell'anno 2021 e tuttora in corso al fine di sopperire alla carenza di personale dell'Ente e pertanto ha provveduto ad assumere nel corso dell'anno:

- n. 1 Istruttore Direttivo cat. D (uomo);
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C (uomo);
- n. 1 Operatore del Settore manutenzioni cat. B (uomo);

pertanto al 31/12/2021 la situazione risulta essere la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO al 31/12/2021

Donne n. 13 in percentuale sul totale $(13/27) = 48,15\%$
Uomini n. 14 in percentuale sul totale $(14/27) = 51,85\%$

SUDDIVISIONE ALL'INTERNO DEL GENERE PER CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	(1/13)	(2/14)
C	(7/13)	(7/14)
B	(5/13)	(5/14)

SUDDIVISIONE PER GENERE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	(1/3)	(2/3)
C	(7/14)	(7/14)
B	(5/10)	(5/10)

Pertanto durante l'anno si è avuta una flessione nel personale dell'Ente di n. 1 unità di personale che è passato da n. 28 dipendenti a n. 27 con una diminuzione nel numero delle donne che non ha visto coprire le cessazioni intervenute nel corso dell'anno mentre si è avuto in incremento nel numero degli uomini che hanno visto compensare integralmente le cessazioni intervenute in corso d'anno ed anche incrementare di n. 1 unità il personale nella categoria B mediante assunzione di un operaio.

Nonostante questo l'organico del Comune vede comunque una forte presenza femminile e pertanto non necessita di riequilibrio ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 168/2006 richiesto qualora si verifici un divario fra generi inferiore a 2/3, e questo né in termini generali, in quanto la percentuale di presenza femminile si attesta al 31/12/2021 al 48,15% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato, né all'interno delle singole categorie, se non per la categoria D, né tra le diverse categorie essendo sostanzialmente identiche e perfettamente in linea con il dato maschile.

Le principali linee di intervento su cui si è incentrato il *Piano* sono state:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi lavorativi ed esigenze di vita privata;
3. promozione di una cultura di genere ed il principio della non discriminazione.

Sulla base delle linee di intervento sopra indicate sono pertanto state previste le seguenti Azioni Positive il cui orizzonte temporale di realizzazione si riferisce all'intera durata del *Piano* (2020 -

2022) ed è pertanto in fase di realizzazione; per ciascuna Azione Positiva verranno indicate le azioni intraprese e quelle da intraprendere

Azione Positiva 1.1: Iniziative formative e di sensibilizzazione

L'obiettivo era quello di promuovere la cultura delle pari opportunità mediante le seguenti attività:

- diffusione interna delle informazioni sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet) o, eventualmente, incontri di informazione/ sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- raccolta di osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali e dei cittadini. A tale scopo verrà creato un indirizzo email a disposizione di tutti i dipendenti ed i cittadini interessati.
- predisposizione di un questionario anonimo, semplice da compilare, per valutare lo stato attuale della condizione lavorativa e professionale al fine di raccogliere delle informazioni che permettano in un futuro di poter meglio focalizzare le azioni di interesse e di intervento da intraprendere.
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Allo stato attuale essendo il C.U.G. il soggetto coinvolto nella realizzazione dell'azione positiva e non essendo stato lo stesso stato ancora costituito, nonostante nel corso del 2020 siano stati emessi due avvisi rivolti rispettivamente alle organizzazioni sindacali ed ai dipendenti comunali per la designazione dei componenti del costituendo C.U.G. è pervenuta una sola candidatura da parte di un dipendente comunale la presente Azione Positiva non è ancora stata intrapresa. Obiettivo dell'anno 2022 sarà provvedere a costituire il C.U.G.;

Azione Positiva 2.1: studio e monitoraggio di forme di flessibilità oraria

L'obiettivo era quello di promuovere la conciliazione tra le esigenze di vita familiare e l'attività lavorativa attraverso lo studio ed il monitoraggio di forme di flessibilità oraria a fronte di oggettive esigenze determinate da esigenze motivate e documentate come indicate nel *Piano* quali:

- l'assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili riconosciute ai sensi della legge 104/1992;
- la cura dei figli per i genitori che beneficiano delle tutele della maternità o della paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
- le situazioni di necessità legate alla frequenza di asilo nido e scuole materne e primarie da parte dei figli dei dipendenti;
- lavoratori impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto attiene questo aspetto non si sono ricevute nuove richieste e pertanto non è stato necessario intervenire in tal senso. Anche per quanto attiene la richiesta di trasformazione dell'orario di lavoro da orario pieno a tempo parziale non sono state avanzate ulteriori richieste nel periodo rispetto a quelle già riconosciute in precedenza

Azione positiva 2.2: percorsi di reinserimento lavorativo dopo lunghi periodi di assenza dal lavoro.

Nel corso del 2020 non si sono avute assenze per maternità congedi parentali o aspettative tuttavia si è proceduto al reinserimento lavorativo di personale assente per un lungo periodo malattia.

Azione positiva 2.3: utilizzo delle forme di lavoro agile.

Quando è stato redatto il *Piano* il c.d. *smart working* era diventato forma ordinaria della prestazione lavorativa. Successivamente, l'utilizzo di tale modalità di lavoro, con l'evoluzione della situazione sanitaria e conseguentemente delle nuove regole emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro della Pubblica Amministrazione hanno visto gradualmente ridursi il ricorso a questa modalità di lavoro che ha portato alla prestazione in presenza quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa.

Il personale dell'Ente è ritornato gradualmente a svolgere il lavoro in presenza al 100% , ma nel periodo in cui è stato utilizzato sono state attuate tutte le procedure affinché potesse essere svolto in sicurezza dal personale e garantendo un sistema di reportistica interna nel pieno rispetto della normativa. Nel corso del 2021 è stato approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 in data 05/10/2021 il Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2021 -2023.

Azione positiva 3.1: attività formative specifiche in tema di tutela della persona

L'amministrazione ha svolto nel mese di ottobre 2021 degli incontri per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. che ha coinvolti il RSPP il Segretario Comunale ed i Responsabili di Settore. A breve verrà depositata la relazione conclusiva da inviare al medico competente.

Azione positiva 3.2: attività formative specifiche in tema di formazione professionale

Nel periodo di vigenza del *Piano* sono state garantite a tutti i dipendenti la partecipazione ai corsi di formazione professionali anche attraverso forme di partecipazione a distanza e di e-learning nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste a norma vigenti. Uno tra gli obiettivi prioritari dell'anno 2022 sarà l'aggiornamento e la formazione del personale.