



COMUNE DI INDUNO OLONA
(Provincia di Varese)

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI

POSITIVE

2023-2025

Approvato con delibera di GC n.....del.....

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 viene adottato il presente piano per le azioni positive per il triennio 2023-2025.

QUADRO NORMATIVO

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 7, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni.

Art. 7 Gestione delle risorse umane

- 1. (Art. 7 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del d.lgs. n. 387 del 1998)*
- 2. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.*
- 3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.*
- 4. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.*

5. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

6. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

5-bis. È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.

7. Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.

6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

6-ter. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.

6-quater. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.

6-quinquies. Rimangono ferme le speciali disposizioni previste per gli enti pubblici di ricerca dall'articolo 14 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si pone quale strumento semplice ed operativo per dare attuazione concreta agli obiettivi delle pari opportunità, come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità"* con riguardo alla realtà ed alle dimensioni del Comune di Induno Olona.

L'obiettivo principale di questo piano è di valorizzare le risorse umane dell'ente cosicché l'azione amministrativa possa essere più efficace, di conseguenza, anche i servizi erogati ai cittadini possano beneficiarne in qualità ed in efficienza.

Il C.U.G. istituito nell'ente in data 07/10/2014 con determinazione n. 223 e da ultimo rinnovato con determinazione n. 378 del 03/11/2022 ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro migliorando l'efficienza delle prestazioni e si fa garante e propulsore di un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici

Il Comune di Induno Olona è caratterizzato da una forte consistenza femminile (45,71%) e, 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.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Induno Olona non può prescindere da una analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del primo gennaio 2023.

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO al 1/01/2023

35 dipendenti

Donne n. 16 in percentuale 45,71 %

Uomini n. 19 in percentuale 54,29 %

SUDDIVISIONE ALL'INTERNO DEL GENERE PER CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	2/16	4/19
C	9/16	9/19
B	5/16	6/19

SUDDIVISIONE PER GENERE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	2/6*	4/6**
C	9/18	9/18
B	5/11	6/11

* entrambe P.O.

** di cui 3 P.O.

Dalle tabelle si può notare che l'organico del Comune presenta una situazione di quasi parità di genere, con un leggero svantaggio della presenza femminile.

Pertanto non si 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.

Per quanto attiene alla suddivisione dei generi all'interno delle varie categorie, si evidenzia che, mentre nelle categorie C e B vi è un sostanziale equilibrio di genere, nella categoria D vi è una minore presenza di donne rispetto agli uomini.

Per quanto riguarda il conferimento delle Posizioni Organizzative si evince che, anche se il numero di P.O assegnate agli uomini supera di 1 unità quelle assegnate alle donne, tutte le lavoratrici appartenenti alla categoria D sono assegnatarie di P.O.

Il Piano delle Azioni Positive, pertanto, più che a riequilibrare la presenza femminile sarà orientato a presidiare le iniziative volte a migliorare e valorizzare la professionalità delle singole lavoratrici all'interno dell'organizzazione.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei dati è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere: in quest'ottica, quindi, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei dati, non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza, può essere dedicato alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia della mera parità di genere abbracciando l'intero contesto lavorativo come ben rappresentato dall'espressione "benessere lavorativo".

ARTICOLAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano è articolato in obiettivi ed azioni; le azioni possono essere definite come tutte le attività svolte dai vari soggetti che a vario titolo sono coinvolti e tutte tese alla concreta realizzazione degli obiettivi prefissati che sono i seguenti:

- 1. OBIETTIVO "REALIZZARE IL WELFARE LAVORATIVO"**
- 2. OBIETTIVO "ARMONIZZARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO"**
- 3. OBIETTIVO "FORMAZIONE SU TEMI RIGUARDANTI LA PARITA' DI GENERE"**

1. OBIETTIVO "REALIZZARE IL WELFARE LAVORATIVO"

L'obiettivo ha lo scopo di fare in modo che ciascun lavoratore trovi un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto del singolo ed alla valorizzazione del lavoratore.

Azione positiva 1.1: attività specifiche in tema di tutela della persona.

Sarà proposta un'indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, comprensivo sia della qualità degli ambienti di lavoro sia delle iniziative che valorizzino il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

Con la collaborazione del C.U.G si valuteranno le criticità emerse ed in relazione a queste si proporranno le azioni necessarie volte al miglioramento organizzativo e gestionale degli uffici ed eventualmente la compilazione dei questionari stress correlato lavoro in collaborazione con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e del Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore, R.L.S. e R.S.S.P.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Periodo di realizzazione: triennio 2023- 2025

Finanziamento: risorse proprie dell'Ente.

2. OBIETTIVO “ARMONIZZARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO”

L'obiettivo ha lo scopo di favorire le azioni che permettono di instaurare nei dipendenti un equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

Nell'arco del triennio 2023-2025 per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato verranno intraprese le seguenti azioni:

Azione Positiva 2.1: agevolazione dell'impiego della flessibilità oraria

In ossequio al disposto di cui all'art. 29 del C.C.N.L. 2022 saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare determinate da esigenze motivate e documentate quali :

- beneficiare delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistere familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Nel Regolamento per la disciplina generale degli uffici e dei servizi, nell'ottica di una maggiore flessibilità nell'articolazione dell'orario part-time, per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari dei dipendenti, è prevista la possibilità di chiedere la trasformazione dell'orario da tempo pieno a part-time in tre fasce 18 ore, 24 ore o 30 settimanali.

Saranno svolte azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti in genere;

Periodo di realizzazione: ogni anno del triennio 2023 - 2025

Finanziamento: risorse proprie dell'Ente.

Azione positiva 2.2: Programmare lo sviluppo del lavoro agile

L'obiettivo, alla luce delle linee guida contenute nel PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione), è quello di proseguire nell'utilizzo dello strumento del lavoro agile come un'opportunità preziosa perché i dipendenti possano conciliare i tempi da dedicare alla famiglia con i tempi da riservare alla professione.

Tale strumento si declina sia nel favorire la partecipazione da remoto a incontri di lavoro, riunioni, ecc. mediante videoconferenze e *call conference*, sia nello svolgimento di attività ad a prevalente contenuto digitale che si possono realizzare da remoto.

Inoltre prevede il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare i propri dispositivi a fronte dell'indisponibilità o dell'insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete.

L'adesione al lavoro agile avviene mediante accordo individuale con il lavoratore che ha natura consensuale e volontaria, pertanto nell'ambito dell'organizzazione e della mappatura dei processi saranno individuate le attività che possono essere svolte da remoto e ai dipendenti verrà data adeguata informazione sulla possibilità di utilizzare questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Al fine di temperare le esigenze di benessere e di flessibilità del lavoratore con quelle di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa l'ente avrà cura, in caso di un numero eccessivo di richieste da parte dei dipendenti, di soddisfare coloro che si trovano in condizioni di particolare necessità e che non risultino coperte da altre misure; L'ente provvederà all'adozione di uno specifico Regolamento.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore. CED

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti che svolgono lavori a forte contenuto digitale e che abitano distanti dal posto di lavoro.

Periodo di realizzazione: ogni anno del triennio 2023 - 2025

Finanziamento: risorse proprie dell'Ente

3. OBIETTIVO "TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE"

Azione positiva 3.1: attività formative specifiche di formazione

Si vuole perseguire l'obiettivo di garantire le pari opportunità tra uomo e donna e la valorizzazione del ruolo della donna nella carriera e nella professione.

A tal fine si proporrà la divulgazione di materiale informativo sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità, ad esempio i diritti e i doveri del dipendente, gli approfondimenti sul nuovo contratto e attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente. Si proporranno corsi di sensibilizzazione o webinar sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti in genere.

Periodo di realizzazione: triennio 2023- 2025

Finanziamento: risorse proprie dell'Ente.

Azione positiva 3.2: prevenzione di situazioni discriminatorie

Si intraprenderanno azioni di monitoraggio dell'ambiente lavorativo affinché:

- non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.
- siano sempre utilizzati sistemi premianti 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.

Al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali verranno utilizzate le risultanze

dell'indagine di cui all'obiettivo n. 1.1.. In presenza di accertate situazioni di criticità sarà necessario elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Periodo di realizzazione: ogni anno nell'ambito del triennio 2023 – 2025

Finanziamento: risorse proprie dell'Ente

CONSUNTIVO DEL PIANO PRECEDENTE

Con riferimento ai Piani delle Azioni positive precedentemente approvato si evidenzia che sino ad oggi l'Amministrazione Comunale ha concesso l'utilizzo delle ore previste contrattualmente di part time, agevolando le dipendenti che ne hanno fatto richiesta come riportato nella tabella sotto indicata.

PART-TIME CONCESSO	RICHIESTE	DONNE	UOMINI
ANNO 2020	1	1 (100%)	0
ANNO 2021	1	1 (100%)	0
ANNO 2022	2*	1 (100%)	0

* la concessione del secondo part time è in processo e sarà attuato dal 1 febbraio 2023.

PERMESSI PER LEGGE 104/92

	RICHIESTE	DONNE	UOMINI
ANNO 2020	2	50,00% (1/2)	50,00% (1/2)
ANNO 2021	2	50,00% (1/2)	50,00% (1/2)
ANNO 2022	2	50,00% (1/2)	50,00% (1/2)

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL PIANO

Come previsto dalla normativa vigente, l'amministrazione Comunale informerà preventivamente la Consiglieria di parità provinciale, la R.S.U. ed il C.U.G. impegnandosi a rispettare i tempi ed i modi di attuazione delle azioni.

Ogni soggetto coinvolto si impegna ad improntare la sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici

circa lo stato di avanzamento degli obiettivi stessi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà prioritariamente al C.U.G. .

Il presente Piano sarà parte integrante del ciclo della performance e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e nella sezione Amministrazione trasparente.

Responsabile del procedimento è la dott.ssa Rossana Turuani Responsabile del Settore Servizi alla Persona e Presidente del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Induno Olona.