



COMUNE DI INDUNO OLONA
(Provincia di Varese)

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI

POSITIVE

2020-2022

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 2020-2022.

Fonti normative

- Costituzione della Repubblica Italiana (articoli 3, 37 e 51);
- Legge 10 aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”;
- D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 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”;
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 (art. 21);
- Legge 22 maggio 2017 n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva 04 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il ministro per le pari opportunità, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva 26 giugno 2019 numero 2 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato per le Pari opportunità;
- CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14/09/2000 e CCNL 22/01/2004.
- CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.

Premessa

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse da Comune di Induno Olona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del suddetto Codice hanno infatti ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento e l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica comunitaria per favorire l’attuazione dei principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro da oltre vent’anni.

A livello nazionale il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” 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 a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano alla realizzazione di un’uguaglianza sostanziale tra uomo e donna; sono temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento e sono speciali in quanto misure non a carattere generale ma che intervengono in un contesto specifico quale quello lavorativo.

La normativa attuale prevede la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di “Piani di Azioni Positive” tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

In particolare:

- L’art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 246 del 28.11.2005” definisce Azioni Positive tutte quelle misure “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: “*Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

- L’art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consiglieria o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell’ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

L’art. 21 della Legge 183/2010, riprendendo l’art. 19 del CCNL 14/9/2000 prevede la definizione a livello di contrattazione decentrata di interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore dei lavoratori e delle lavoratrici da perseguire attraverso un apposito Comitato denominato “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

L'importanza di un Piano di Azioni Positive rappresenta, *(pur essendo un adempimento di legge)*, uno strumento semplice e operativo che serve a focalizzare e dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

L'obiettivo principale di questo piano è di valorizzare le risorse umane di questo Comune, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente.

Si predispone pertanto per il Triennio 2020/2022 un Piano di Azioni Positive volto a garantire il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori con l'obiettivo di assicurare un ambiente lavorativo sicuro, coinvolgente ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio legate ad ogni tipo di discriminazione dei dipendenti favorendone pertanto il processo inclusivo.

Sotto il profilo procedurale la Giunta Comunale approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della consultazione della Consiglieria di parità territorialmente competente.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del primo gennaio 2020 è la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO al 1/01/2020

Donne n. 20 in percentuale 58,82%
Uomini n. 14 in percentuale 41,18%

SUDDIVISIONE ALL'INTERNO DEL GENERE PER CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	(4/20)	(3/14)
C	(9/20)	(7/14)
B	(7/20)	(4/14)

SUDDIVISIONE PER GENERE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
D	(4/7)	(3/7)
C	(9/16)	(7/16)
B	(7/11)	(4/11)

L'organico del Comune vede 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 58,82% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato, né all'interno delle singole categorie, né tra le diverse categorie. Infatti le venti donne sono ripartite nelle seguenti misure: 4 in categoria D, 9 in categoria C, e 7 in categoria B. Con riferimento alla prima tabella, fatto 100 il totale delle donne, il 20% è in categoria D, il 45% è in categoria C ed il 35% è in categoria B.

Queste percentuali sono perfettamente in linea con il dato maschile per i quali le percentuali sono del 21,43% per la categoria D, del 50% per la categoria C e del 28,57% per la categoria B dai quali si discostano di pochissimi punti percentuali.

Anche con riferimento alla suddivisione del personale all'interno delle varie categorie si può evidenziare che i 34 dipendenti sono ripartiti come segue: 7 in categoria D, 16 in categoria C e 11 in categoria B come riportato nella seconda tabella. La categoria D è costituita dal 57,14% di donne, la categoria C dal 56,25% e la categoria B dal 63,64%.

Con riferimento alle Posizioni Organizzative sono equamente distribuite tra i due generi.

Il Piano delle Azioni Positive pertanto più che a riequilibrare la presenza femminile sarà orientato a presidiare le iniziative di welfare dirette a migliorare la condizione del singolo lavoratore all'interno dell'organizzazione promuovendo politiche di gestione ed organizzazione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non soltanto a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto i beneficiari di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o comunque quei lavoratori che, indipendente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello *smart working* e quello di sostegno ai lavoratori in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione a sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei dati è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo e a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei dati, non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza, mira principalmente 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".

Merita infine menzionare anche i soggetti non inquadrati nei ruoli organici del Comune quali i dipendenti a tempo determinato per i quali valgono le considerazioni di cui al periodo precedente ma che sono numericamente ridotti (trattasi di una sola persona di sesso maschile).

Sulla base di queste premesse sono individuate le seguenti linee di intervento:

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.

Tali linee di intervento, la cui realizzazione è fortemente raccomandata nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 debbono integrarsi necessariamente con il c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che, richiamando i principi espressi in materia di pari opportunità prevede in particolare che il sistema di misurazione valutazione della performance organizzativa tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità stabilendo il principio che un'amministrazione è tanto più efficiente quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

A scopo puramente informativo si riportano anche i dati relativi alla parità di genere con riferimento agli amministratori ed ai consiglieri comunali, nonché al Presidente dell'unica Azienda Speciale del Comune di Induno Olona (A.S.Far.M)

Organi monocratici	DONNE	UOMINI
Sindaco		Uomo
Vice Sindaco	Donna	
Presidente del Consiglio		Uomo
Presidente dell'Azienda Speciale		Uomo
Organi collegiali	DONNE	UOMINI
Giunta (assessori) = n. 5	2	3
Consiglio (consiglieri) = 17	8	9

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 “SIAMO TUTTI IMPARATI”**
- 2. OBIETTIVO “CONCILIARE VITA E LAVORO”**
- 3. OBIETTIVO “ REALIZZARE IL WELFARE LAVORATIVO”**

OBIETTIVO 1 TITOLO “SIAMO TUTTI IMPARATI”.

L'obiettivo si prefigge lo scopo di far conoscere le azioni intraprese per garantire le pari opportunità tra uomo e donna, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, la normativa di riferimento, sia ai dipendenti che all'intera cittadinanza.

Azione Positiva 1.1: Iniziative formative e di sensibilizzazione

Nell'arco del triennio 2020-2022 per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato verranno intraprese le seguenti azioni:

- verrà effettuata una 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.
- verrà predisposto 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.

Soggetti ed uffici coinvolti: C.U.G.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti in genere; l'attività è in parte subordinata alla possibilità di reperire collaborazioni utili alle attività formative che non comportino spesa a carico del bilancio dell'Ente pertanto saranno privilegiate le iniziative a costo zero per l'Ente.

Periodo di realizzazione: triennio 2020 - 2022

OBIETTIVO 2 TITOLO “CONCILIARE VITA E LAVORO”

L'obiettivo ha lo scopo di promuovere *l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare*.

Nell'arco del triennio 2020-2022 per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato verranno intraprese le seguenti azioni:

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

In ossequio al disposto di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 21.05.2018 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:

- 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

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 due fasce 18 ore o 24 ore 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: triennio 2020 - 2022

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

Verrà favorito il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera, prevedendo

articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, anche per poter permettere rientri anticipati.

In caso di assenze dovute ad infortunio o malattia verrà garantito un percorso di formazione/informazione mediante individuazione di forme di sostegno al reinserimento lavorativo con attività di affiancamento e tutoraggio ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore.

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

Periodo di realizzazione: ogni qualvolta ne ricorrerà il caso nell'arco del triennio di riferimento

Azione positiva 2.3: utilizzo delle forme di lavoro agile

L'attuale emergenza sanitaria ha fortemente accelerato l'uso del digitale e la Circolare n. 1 del 04/03/2020 del Ministero della Funzione Pubblica ha reso obbligatorio lo *smart working* per la pubblica amministrazione istituito con legge 7 agosto 2015 n. 124 e con il c.d. Decreto Madia.

Questa Amministrazione ha sperimentato per la prima volta il lavoro in modalità agile e si presenta l'opportunità di continuare l'esperienza maturata in questi mesi attraverso:

1. l'utilizzo di soluzioni *cloud* per agevolare l'accesso condiviso a dati informazioni e documenti;
2. il ricorso a strumenti di partecipazione da remoto a incontri di lavoro, riunioni, ecc. mediante videoconferenze e *call conference*;
3. 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;
4. l'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Ufficio C.E.D

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: anno 2020 e nel biennio successivo a seguito di valutazioni a consuntivo.

Finanziamento: risorse dell'Ente.

OBIETTIVO 3 TITOLO “REALIZZARE IL WELFARE LAVORATIVO”

L'obiettivo ha lo scopo di garantire a tutti i lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla valorizzazione del lavoratore.

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

Verranno effettuati corsi e seminari specifici per individuare elementi di criticità e verrà posta l'attenzione alle segnalazioni dei dipendenti mediante la periodica 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 in genere.

Periodo di realizzazione: triennio 2020 – 2022

Finanziamento: risorse dell'Ente.

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

E' garantita a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati al fine di realizzare un'elevata professionalizzazione del personale e la valorizzazione delle competenze specifiche di ogni dipendente anche mediante l'utilizzo dell'e-learning.

Soggetti ed uffici coinvolti: Responsabili di Settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Periodo di realizzazione: triennio 2020 – 2022.

Finanziamento: risorse dell'Ente.

Durata del Piano

Il presente Piano, di durata triennale, sarà aggiornato annualmente 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. Esso costituisce inoltre parte integrante del ciclo di gestione della performance ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

Entrerà in vigore dalla data di esecutività di approvazione da parte della Giunta Comunale e verrà pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune in apposita sezione.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte sia del personale dipendente che delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Consuntivo dei piani precedenti con riferimento all'ultimo triennio

Con riferimento ai Piani delle Azioni positive precedentemente approvati si evidenzia che sino ad oggi l'Amministrazione Comunale ha concesso l'utilizzo delle ore previste contrattualmente per allattamento con estrema flessibilità, agevolando tutte le dipendenti che ne hanno fatto richiesta come riportato nella tabella sotto indicata.

PART-TIME CONCESSO	RICHIESTE	DONNE	UOMINI
--------------------	-----------	-------	--------

ANNO 2017	1	1 (100%)	0
ANNO 2018	2	2 (100%)	0
ANNO 2019	2	2 (100%)	0

Si è avuta una contrazione delle richieste per permessi di assistenza a parenti disabili, mentre è aumentata la situazione per quello che riguarda i dipendenti che fruiscono di permessi per sé stessi

PERMESSI PER LEGGE 104/92

	RICHIESTE	DONNE	UOMINI
ANNO 2017	5	60,00% (3/5)	40,00% (2/5)
ANNO 2018	4	25,00% (1/4)	75,00% (3/4)
ANNO 2019	3	33,33% (1/3)	66,67% (2/3)

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.

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. i cui componenti sono in fase di rinnovo.

Il presente Piano sarà parte integrante del ciclo della performance e sarà pubblicato sul sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente→Altri contenuti→Dati ulteriori.