



COMUNE DI CASCIAGO

Provincia di Varese

Largo A. De Gasperi, 1 – 21020 CASCIAGO

Tel. 0332/211059 Fax. 0332/227650

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2024-2026

Approvato con delibera Giunta Comunale n. 9 del 14.02.2024

FONTI NORMATIVE:

- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- 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”*.

PREMESSA

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”*, al punto 3.6 sottolinea l’obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il *“CUG condiviso”*.

L’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano *“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”* e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L’adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti alla data odierna, dimostrano come l’accesso all’impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria D. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO

Donne n. 10 in percentuale 71,43%

Uomini n. 4 in percentuale 28,57%

Lavoratori	Area dei Funzionari ad elevate qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Totale
Donne	3	6	1	10
Uomini	4	0	4
Totale	3	10	1	14

DIPENDENTI CHE SVOLGONO LA PROPRIA ATTIVITA' LAVORATIVA CON ORARIO RIDOTTO, AGEVOLANDO DI FATTO LE SITUAZIONI PERSONALI

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area dei Funzionari ad elevate qualificazione	0	0	0
Area degli istruttori	1	0	1
Area degli operatori esperti	0	0	0

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Numero	1	0

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 73,33% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato, né all'interno delle singole categorie come si evince dal prospetto di cui sopra.

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.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

1 AZIONE POSITIVA N. 1: 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.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1.1

Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.

Azione 1.2

Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.

Azione 1.3

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.4

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili.

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

Periodo di realizzazione 2024-2026

AZIONE POSITIVA N. 2 L' IMPORTANZA DELLE PARI OPPORTUNITA' . PROMOZIONE E DIFFUSIONE

Obiettivo: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 2.1

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 2.2

Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 2.3

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 2.4

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: CUG, Responsabili di Area – Ufficio Personale.

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

Periodo di realizzazione 2024-2026

AZIONE POSITIVA N. 3. BENESSERE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo: promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro; che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Garantire la sicurezza sul lavoro mediante corsi di aggiornamento mirati a prevenire i rischi riconducibili a quelli di attività di ufficio per ciascun dipendente in base alle proprie mansioni.

Azione 3.1

Prevedere la concessione di articolazioni orarie diverse e temporanee legati a particolari esigenze familiari e personali, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 3.2

Sicurezza sul lavoro mediante il proseguimento di corsi di aggiornamento mirati a prevenire i rischi riconducibili a quelli di attività di ufficio per ciascun dipendente in base alle proprie mansioni oltre alle interferenze per affluenza di personale esterno.

Azione 3.3

Per prevenire lo stress correlato al lavoro verranno organizzati degli incontri con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e del Responsabile del Servizio Protezione e prevenzione al fine di accogliere eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili.

A chi è rivolto: Ai Responsabili di Area e a tutti i dipendenti.

Periodo di realizzazione 2024-2026

Periodo di realizzazione: triennio 2024 - 2026

Modalità di attuazione del Piano

Come previsto dalla normativa vigente, l'amministrazione Comunale informerà preventivamente la Consigliera 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 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.

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

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

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata per il periodo 2024/2026. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.