



## **COMUNE DI CASCIAGO**

**Provincia di Varese**

Largo A. De Gasperi, 1 – 21020 CASCIAGO

Tel. 0332/211059 Fax. 0332/227650

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

**Approvato con delibera Giunta Comunale n. 37 del 22.04.2021**

## **PREMESSA GENERALE:**

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: *“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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”*

L’art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

## **QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2020**

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. 11 in percentuale 73,33%

Uomini n. 4 in percentuale 26,66%

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	6	1	0	11
Uomini	.....	3	1	0	4
<b>Totale</b>	4	9	2	0	15

#### SUDDIVISIONE ALL'INTERNO DEL GENERE PER CATEGORIA DI APPARTENENZA

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	4	0	4
C	7	2	9
B	1	1	2

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

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	1	0	1
C	2	0	2
B	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	1	0

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. OBIETTIVO L' IMPORTANZA DELLE PARI OPPORTUNITA' . PROMOZIONE E DIFFUSIONE

Questo obiettivo ha la finalità di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Le azioni positive che verranno attuate per la sua realizzazione sono:

- 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.
- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Soggetti ed uffici coinvolti:** C.U.G.

**A chi e rivolto:** a tutti i dipendenti in genere; l'attività è in parte subordinata alla possibilità di trovare 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 2021 - 2023

## 2. OBIETTIVO L'ERA DIGITALE

L'attuale emergenza sanitaria ha fortemente accelerato l'uso del digitale e questa Amministrazione ha sperimentato per la prima volta il lavoro in modalità agile e intende continuare l'esperienza maturata in questi mesi attraverso le seguenti azioni:

1. lo studio e realizzazione di soluzioni *cloud* per agevolare l'accesso condiviso a dati informazioni e documenti;
2. il ricorso a strumenti di partecipazione da remoto a corsi di aggiornamento, riunioni, ecc. mediante videoconferenze e /o audioconferenze.
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.

**Soggetti ed uffici coinvolti:** tutti i dipendenti

**A chi e rivolto:** a tutti i dipendenti che svolgono lavori a forte contenuto digitale

**Periodo di realizzazione:** triennio 2021-2023

**Finanziamento:** risorse dell'Ente

## 3. OBIETTIVO SERENITA' E SICUREZZA

Questo obiettivo ha la finalità di :

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;

- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Sicurezza sul lavoro mediante corsi di aggiornamento mirati a prevenire i rischi riconducibili a quelli di attività di ufficio oltre alle interferenze per affluenza di personale esterno. Si da atto che i corsi di aggiornamento sono già stati avviati.

Per la realizzazione dell'obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

- articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, anche per poter permettere rientri anticipati.
- in caso di lunghe assenze al rientro del dipendente verrà garantito un percorso di formazione mediante individuazione di forme di sostegno al reinserimento lavorativo con attività di affiancamento e tutoraggio ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità.
- Per prevenire lo stress correlato al lavoro verranno predisposti dei questionari in collaborazione 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 ed uffici coinvolti:** Responsabili di area , RLS e RSPP.

**A chi e rivolto:** a tutti i dipendenti in genere.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2021 - 2023

#### **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 2021/2023. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.