

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2020/2022

### FONTI NORMATIVE

- Il D.lgs 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- 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 E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della pari opportunità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.lgs n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità 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.

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.

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 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.....omissis.....I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale**”.*

L’obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.lgs n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di azioni Positive.

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

**L’obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella “rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, coerentemente con l’obiettivo della legge n. 125/1991.**

Più specifico appare l’obiettivo di “promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate”. A tal fine, il Piano deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato del

sesto maschile “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso”. A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

### MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L’analisi della situazione del personale al 31/12/2019 in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
1	0	1

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
1	2	3

Cat. D

Uomini	Donne	Totale
1	1	2

Di cui :

Lavori con funzione di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di settore cui sono state attribuite le funzioni di cui all’art. 107 del D.lgs n. 267/2000

Uomini	Donne	Totale
1		1

La responsabilità del settore tecnico è stata attribuita a professionista uomo extra-dotazione organica con contratto ex art. 110, 2 comma, del D.lgs n. 267/2000;

Segretario comunale

UOMINI	1	
--------	---	--

Quadro complessivo

Uomini	Donne	Totale
3	3	6

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs n. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. Si prende atto che nella categoria C e D c'è una prevalenza femminile, mentre c'è una prevalenza maschile nella categoria B.

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il comune di Montegrino Valtravaglia di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla legge n. 903 del 09/12/1977: "*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*", alla Legge n. 125 del 10/04/1991: "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" e del D.lgs n. 196 del 23/05/2000: "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17/05/1999 n. 144*".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno con il presente P.A.P.- come previsto dallo stesso art. 48 del D.lvo 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

**Il Comune di Montegrino Valtravaglia, compatibilmente con le sue ridotte dimensioni demografiche, di personale e finanziarie individua per il triennio 2020/2022 i seguenti obiettivi:**

azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione intervento:	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità di orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabili di Settore;</li> <li>- Responsabile Ufficio Personale;</li> <li>-</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	2
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione
Obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in predetti periodi.
Descrizione intervento:	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno e ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabili di Settore;</li> <li>- Responsabile Ufficio Personale;</li> <li>-</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso
Fonti di finanziamento	Risorse di bilancio interne dell'ente (Titolo I, II, III) imputate al Titolo I delle spese.

azione	3
Titolo	Monte ore lavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro.
Descrizione intervento:	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti dei disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio Personale;</li> <li>- Responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti;</li> <li>- Responsabile Moroni Giovanni</li> </ul>

Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando se ne presenti la necessità

azione	4
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o aggiornamento
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento , anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabili dei settori</li> <li>- Lavoratori coinvolti</li> <li>- Responsabile personale Moroni Giovanni</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Ogni qual volta se ne presenti l'occasione
Fonti di finanziamento	Risorse interne dell'Ente (Titolo I, II, III entrate) da imputare al Titolo I capitolo da individuarsi volta per volta relativamente ai singoli centri di costo e settore di appartenenza es. Ufficio Finanziario-Tributi, Ufficio Tecnico, ufficio Affari Generali ecc..

azione	5
Titolo	Introduzione di forme flessibili ed urgenti di comunicazioni, richieste e permessi
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo e l'implementazione di forme di comunicazione, richiesta di permessi o invio di comunicazioni urgenti attraverso l'utilizzo di canali di comunicazione informatizzati e delle telecomunicazioni quali sms, messaggi whatsapp e-mail.

Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio personale</li> <li>- responsabili dei settori</li> <li>- organo politico</li> <li>- Responsabile del personale Sig. Moroni Giovanni</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Ogni qual volta se ne ravvisi l'urgenza

azione	6
Titolo	Benessere Organizzativo
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Obiettivo	Il Comune si impegna a promuovere e verificare il benessere organizzativo
Descrizione intervento:	<p>L'Ente, per il perseguimento dell'obiettivo in oggetto s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.</p> <p>L'Ente all'uopo conferma la nomina il Medico competente individuato negli anni pregressi nonché il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione. Il comune si impegna a nominare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando.</p> <p>Il Comune procederà alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso la ditta esterna Gestione QSA già incaricata per effettuare l'incarico in oggetto.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio Personale</li> <li>- Segretario Comunale</li> <li>- dipendenti dell'ente</li> <li>- Responsabili delle diverse aree</li> <li>- Responsabile Sig. Moroni Giovanni;</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	L'obiettivo deve essere realizzato nell'anno 2019
Fonti di finanziamento	Risorse del Bilancio interne dell'Ente (Titolo I, II, III entrate) da imputare al Titoli I della spesa Capitolo 660/99

azione	7
Titolo	Previsione dei buoni pasto
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che effettuano il rientro pomeridiano
obiettivo	Per garantire il welfare aziendale in sostituzione del servizio mensa.
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabile Ufficio Personale;</li> <li>- Responsabile del procedimento sig.ra Anna Torri</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Triennio
Fonti di finanziamento	Risorse del Bilancio interne (Titolo I, II, III entrate) dell'Ente da imputare al Titolo I della spesa Capitolo 660

azione	8
Titolo	Azione di sviluppo organizzativo
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	<p>Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.</li> <li>● Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale</li> <li>● Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza</li> </ul>
Strutture coinvolte nell'intervento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabile Ufficio Personale</li> <li>- Responsabili di servizio sig.ra Anna Torri- Arch. Giacomo Bignotti-Ciro Monzillo</li> </ul>
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione:	Triennio
Fonti di finanziamento	

#### DURATA DEL PIANO

Il presente piano, ha durata triennale e sarà pubblicato all'Albo informatico dell'Ente e sul sito internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

il Piano verrà trasmetto alle organizzazioni sindacali di categoria tramite (RSU) e all'Ufficio Consigliere di parità della provincia di Varese al comitato Unico di Garanzia

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate al Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario e comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.