



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2021-2023



Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 112 del 9 Ottobre 2020



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

FONTI LEGISLATIVE

Il Piano per le Azioni Positive è adottato in virtù e per gli adempimenti regolati dalla seguente normativa di legge:

- **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.L gs. 30 marzo 2001 n. 165** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, di cui si riportano le parti che qui interessano:
 - *Art. 1, comma 1:* Le disposizioni del presente decreto disciplinano l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche .. omiss.....al fine di
 - *lett. c):* realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
 - *Art. 7, comma 1:* 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.
 - *Art. 57, comma 1:* le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’art. 35, comma 3, lett. e) omiss.....;
 - adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
 - garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale vita familiare;
 - omiss -
 - *Art. 57, comma 2:* Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all’articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell’Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.
- **D.lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15,** in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
 - *Art. 8, comma 1:* Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: ...omississ...
 - lett h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- **D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.”;
- **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.



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

Premesso

- che con determinazione n° 42 del 20.20.2016 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia;
- che con delibera di Giunta Comunale n° 179 del 21.11.2019 si approvava il Piano triennale di Azioni Positive 2020 – 2022 e con lo stesso atto si nominava la dipendente Gloria Paccariè Responsabile del Procedimento per l'attuazione del Piano Triennale;
- che il Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 29 Settembre 2020 ha approvato il Piano Attività Positive 2021 – 2023 (vedi Verbale n° 5 trasmesso all'Amministrazione e allegato al presente Piano);
- che il presente Piano è stato approvato dalla Consigliera Provinciale per le pari opportunità (vedi parere pervenuto con Prot.12241/2020);
- che il presente Piano Azioni Positive è adottato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n° 198/2006;

DATI SUL PERSONALE

La situazione del personale dipendente è rappresentata, alla data del 31.8.2020, distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

categoria	maschi	femmine	totale
D (PO)	1	5	6
D	0	1	1
C	5	8	13
B	0	7	7
A	1	1	2
	7	22	29

Dall'analisi della predetta situazione si constata che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*. L'attuale composizione della Giunta costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 2016 vede la presenza di due Assessori di sesso femminile così come previsto e stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

SCOPO DEL PIANO

Lo scopo del Piano delle Azioni Positive (PAP) dell'Ente è di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

Le azioni positive di questo piano hanno altresì lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano.

INTERVENTI PROGRAMMATICI E AZIONI POSITIVE TRIENNIO

N.B.: il lockdown per emergenza sanitaria ha imposto una sospensione e un ritardo nella gestione ordinaria dell'attività amministrativa, pertanto le azioni previste per l'anno 2020 non sono state pienamente realizzate. Per contro, c'è stata una accelerazione nella realizzazione del lavoro agile, reso obbligatorio dalla stessa emergenza. Nell'affrontare la redazione del Regolamento si terrà conto delle valutazioni dell'esperienza fatta che saranno raccolte tra i dipendenti e i Responsabili. Si ripropongono nell'anno 2021 le azioni previste nell'anno 2020 e lo slittamento della conclusione delle stesse nell'anno 2023.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicate le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi.

- A. Benessere organizzativo**
- B. Orari di lavoro**
- C. Informazione**

A. Benessere organizzativo

Obiettivo: verificare la qualità delle relazioni e delle comunicazioni e predisporre azioni per il miglioramento del clima aziendale.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: **VALUTAZIONE CLIMA AZIENDALE**

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
1. Valutazione della percezione del sistema delle comunicazioni e delle relazioni tramite Questionario somministrato ai dipendenti (previo consenso rappresentanti Sindacali); 2. Incontro di restituzione e di formazione	• Miglioramento clima aziendale.	Miglioramento della comunicazione e della informazione	€ 1.200,00	2021
			€ 1.200,00	2022



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

per tutti i dipendenti sulla
qualità della comunicazione e
della relazione.

B. Orari di lavoro

Obiettivo: Utilizzare gli strumenti offerti dalla contrattazione collettiva nazionale e introdotti nella contrattazione decentrata per favorire la conciliazione vita-lavoro.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: FLESSIBILITÀ' ORARIA

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Flessibilità oraria in entrata di 60' con recupero in pausa pranzo (con il rispetto della pausa minima di 30 minuti) o orario di uscita; flessibilità oraria di 30' in Entrata dopo pausa pranzo.	<ul style="list-style-type: none">Miglioramento benessere dei lavoratori	Diminuzione richieste permessi	0,00	Dal 2019

Titolo: BANCA DELLE ORE

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per la Banca delle ore come previsto dalla contrattazione integrativa decentrata.	<ul style="list-style-type: none">Redazione del Regolamento;Informazione sulla misura contrattuale;	Diminuzione richieste permessi; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2022 - 2023

Titolo: LAVORO AGILE

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per lo Smart working come previsto dalla contrattazione integrativa decentrata.	<ul style="list-style-type: none">Redazione del Regolamento;Informazione sulla misura contrattuale;	Analisi puntuale dei processi di lavoro; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2021 - 2023



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

C. Informazione

Obiettivo: Favorire il passaggio di informazioni sui processi di lavoro anche per i dipendenti che si assentano per lunghi periodi.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Redazione *BUONE PRASSI PER IL RIENTRO DOPO LUNGHE ASSENZE*

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Definizione di buone prassi (in accordo con rappresentanze Sindacali e Conferenza dei Servizi) per favorire il passaggio di informazioni sui processi lavorativi ai dipendenti che si assentano per lunghi periodi.	<ul style="list-style-type: none">Confronto all'interno della conferenza dei servizi e tra dipendenti;	Redazione del documento	Risorse interne	2021 - 2023

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2021 – 2023 a decorrere dalla data di approvazione.

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

Il piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente e verrà comunicato alle Posizioni Organizzative, alle RSU, al CUG ed a ogni singolo dipendente.

Cislago,

Il Responsabile del Procedimento
Per il Piano delle Azioni Positive
D.ssa Gloria Paccariè

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. DPCM 13 novembre 2014, art. 17 comma 2.