



COMUNE DI LUINO

Provincia di Varese

Settore Servizi Generali

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ALLEGATO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2024-2026

Le azioni positive che possono essere attuate dalle pubbliche amministrazioni consistono in interventi finalizzati alla rimozione di ostacoli che spesso, di fatto e in modo surrettizio, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro fra donne e uomini.

Nell'ambito della pubblica amministrazione locale, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006, che ha unificato le disposizioni in materia, coordinandole, i comuni predispongono piani di azioni positive al fine di:

- promuovere l'inserimento delle donne in settori e livelli nei quali siano sotto rappresentate, al fine di contenere, entro la misura di due terzi, il divario fra generi sia nelle attività sia nelle posizioni gerarchiche. A questo scopo risponde fortemente l'incisiva disposizione che impone, in occasione di assunzioni o promozioni, di motivare specificamente la scelta di un uomo, fra candidati di sesso diverso, ovviamente a parità di qualificazione e preparazione professionale;
- favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro e dei suoi tempi, l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali, tempi di vita e tempi di lavoro.

Il piano di azioni positive rappresenta non solo la puntuale risposta ad un obbligo di legge, ma soprattutto l'occasione e lo strumento per eliminare stereotipi organizzativi e comportamentali indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare, nei percorsi lavorativi, alle donne in particolare, non pochi disagi e difficoltà.

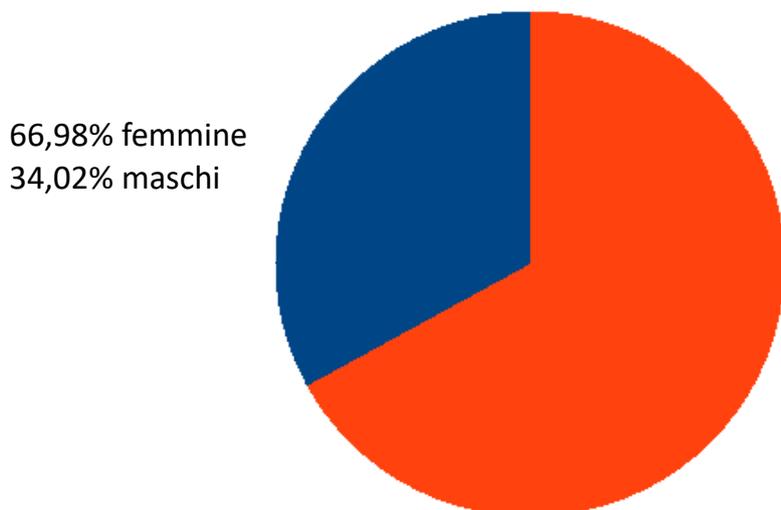
Le azioni positive dovrebbero permettere di fare emergere problemi secondo una prospettiva di analisi innovativa, che consenta di rendere visibili difficoltà rimosse o non considerate come tali.

L'azione positiva si manifesta come tale se assume nuove modalità di approccio ai problemi, se sviluppa analisi in ambiti mai esplorati, se permette di impostare nuove prassi e le inserisce nella cultura lavorativa e organizzativa dell'Ente.

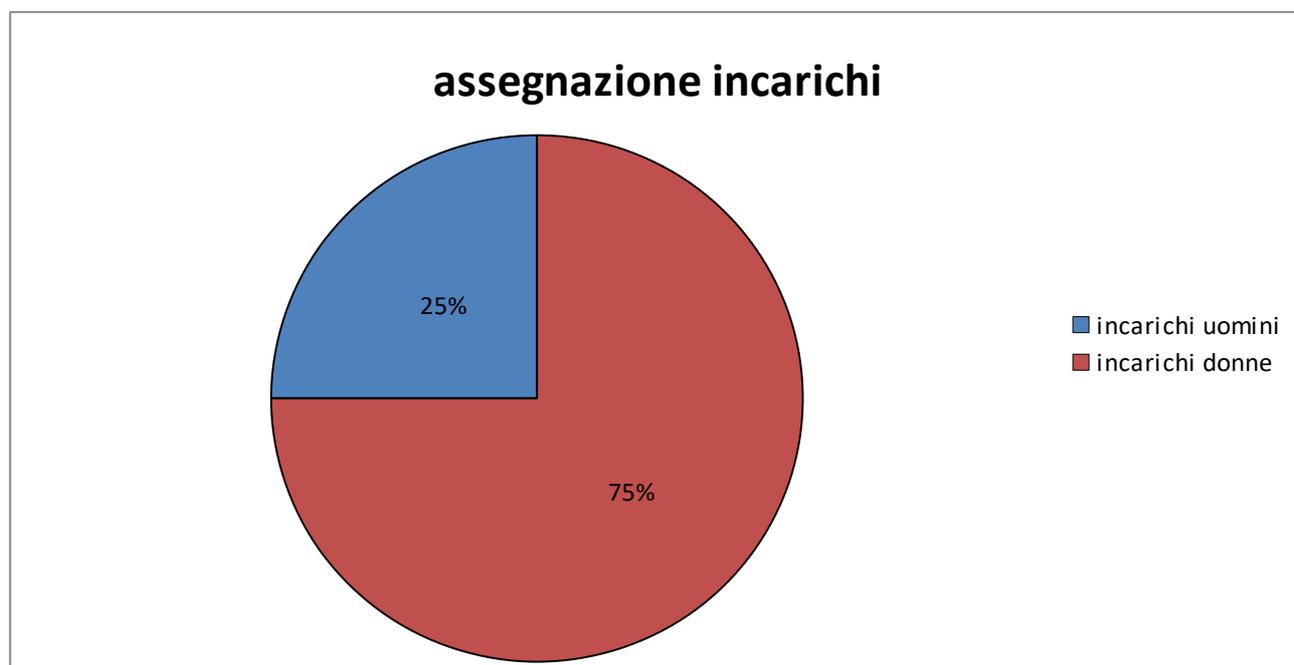
Preliminari e indispensabili all'approvazione del presente Piano sono alcune brevi considerazioni sullo stato di realizzazione delle azioni positive contenute nel piano triennale precedente che hanno prodotto i risultati, sul piano dell'analisi organizzativa, di seguito esposti.

IL COMUNE DI LUINO SI PRESENTA

La popolazione del Comune di Luino è composta al 05.04.2024 da **106** dipendenti a tempo indeterminato, 35 sono uomini e 71 sono donne, distribuiti in 12 sedi dislocate sul territorio, ovvero Palazzo Comunale – Asilo Nido – Farmacia – Servizi Sociali – Magazzino – Nucleo Inserimento Lavorativo – Centro Aggregazione Giovanile – Giudice di Pace - CDD – Biblioteca – InformaLavoro- Palazzo Verbania.



Rapportando il dato all'assegnazione di incarichi di elevata qualificazione conferiti nel mese di marzo 2024, il rapporto viene confermato, ovvero, il 25% degli incarichi (1) e' affidato ai dipendenti e il 75% (6) alle dipendenti. Attualmente, inoltre, l'incarico di Segretario Comunale è affidato ad una donna.



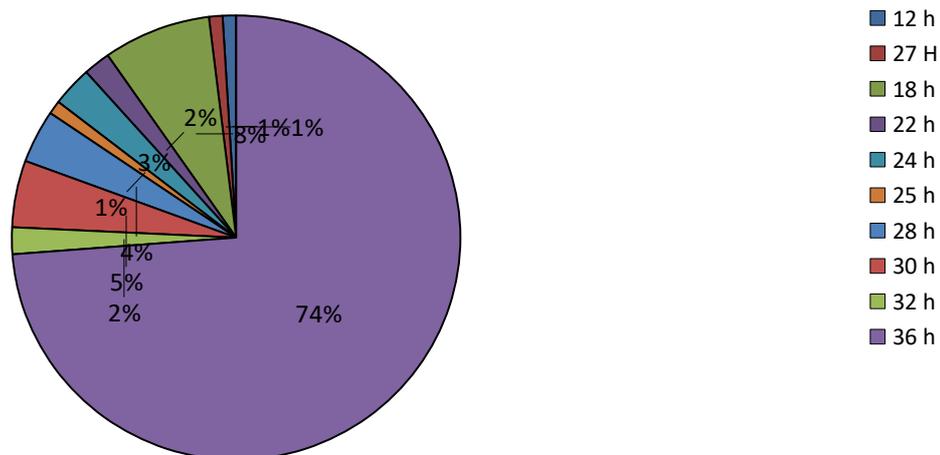
Per quanto concerne la classificazione per genere, categoria contrattuale e profilo professionale, l'organico del Comune di Luino risulta così composto:

| CATEGORIA | PROFILO | DONNE | UOMINI |
|-----------|------------------------------|-----------|-----------|
| B1 (20) | ESECUTORE | 8 | 4 |
| | COMMESSO | 0 | 1 |
| | MESSO NOTIFICATORE | 0 | 1 |
| | OPERAIO SPECIALIZZATO | 0 | 5 |
| | ASA | 1 | 0 |
| B3 (2) | AUTISTA SCUOLABUS | 0 | 1 |
| | COLLABORATORE | 1 | 0 |
| C1 (53) | AGENTE POLIZIA LOCALE | 3 | 8 |
| | EDUCATORE | 4 | 0 |
| | EDUCATORE ASILO NIDO | 6 | 0 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 22 | 6 |
| | ISTRUTTORE TECNICO | 1 | 3 |
| D1 (25) | EDUCATORE SPEC | 3 | 2 |
| | ASSISTENTE SOCIALE | 3 | 1 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO | 9 | 1 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 2 | 1 |
| | FARMACISTA | 0 | 1 |
| | VICECOMANDANTE | 1 | 1 |
| D3 (6) | FUNZIONARIO | 3 | 0 |
| | FARMACISTA | 3 | 0 |
| | TOTALE | 71 | 35 |
| | | | |

Dei 106 dipendenti, 26 dipendenti sono a tempo parziale, di cui 3 dipendenti sono stati assunti già con contratto di lavoro a tempo parziale. Alcune modifiche di orario sono state autorizzate per esigenze personali legate anche all'aspirazione di misurarsi in altri ambiti professionali e non solo, mentre altre sono scaturite nella fase della vita in cui maggiore è il carico familiare, dovuto alla presenza di neonati o bambini.

Anche in questo caso per garantire il rispetto dei tempi della famiglia l'azione messa in campo dal Comune di Luino si è esplicitata nell'assentire orari di lavoro personalizzati, ritagliati sulle diverse esigenze dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta: su 26 dipendenti a tempo parziale si rilevano 9 diverse percentuali di riduzione oraria (da un minimo del 33% ad un massimo del 88% dell'orario di lavoro), all'interno di ciascuna fascia ogni dipendente ha proposto e ottenuto una personale articolazione oraria giornaliera.

rappresentazione tipologia orario individuale di lavoro



Sempre nel rispetto dei tempi della famiglia, nel Comune di Luino è prassi consolidata che le riunioni di servizio e fra servizi avvengano nei momenti centrali della giornata. Si predispone la documentazione necessaria, preparando e comunicando con anticipo l'ordine del giorno, indicando l'ora di inizio e di conclusione delle riunioni. Si evita, in linea di massima, di fissare appuntamenti con soggetti esterni nelle ore serali o prossime alle pause previste dall'orario di servizio.

Inoltre, in linea di massima, anche le giornate di formazione cui partecipano i dipendenti si svolgono durante il loro normale orario di servizio, conciliando così le esigenze di vita familiare con quelle, appunto, di formazione professionale.

Nel Comune di Luino è da sempre garantito l'equilibrio della rappresentanza di genere, come ad esempio nelle commissioni di gara e di concorso, negli organismi di rappresentanza sia interni sia esterni, nella composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Gli obiettivi che il Comune di Luino ha perseguito, in ottemperanza del Piano delle Azioni Positive, nel corso del triennio 2021-2023 si individuano nella:

- **rimozione degli ostacoli** che rendano difficoltoso e precario l'equilibrio fra gli impegni familiari e lavorativi, attraverso l'autorizzazione a svolgere lavoro da remoto tramite la stipula di un accordo individuale che disciplina le condizioni e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (durante il periodo della pandemia da Covid-19 non veniva stipulato l'accordo ma rilasciata soltanto apposita autorizzazione). A tal fine il Comune di Luino ha acquistato circa n. 40 PC portatili da fornire ai dipendenti in lavoro da remoto, in aggiunta a strumentazione hardware per consentire un accesso sicuro ai server comunali da parte dei lavoratori in remoto e a n. 3 licenze per l'utilizzo della piattaforma Zoom in occasione delle frequenti riunioni a distanza. Attualmente un lavoratore c.d. fragile è in

regime permanente di lavoro da remoto, mentre altri lavoratori (n. 6) sono stati/sono in lavoro da remoto a tempo parziale e determinato;

- **agevolazione dell'inserimento lavorativo** del personale neo assunto che, da una parte necessita di una guida esperta e sicura a cura dei dipendenti con maggiore anzianità di servizio ed esperienza lavorativa nel settore, mentre dall'altra, è in grado di offrire spazio a nuove proposte al fine di restare al passo coi tempi. A tal fine, in occasione di nuove assunzioni di personale, sono state individuate formalmente le figure interne dedite all'affiancamento specifico dei neo assunti, come è avvenuto ad esempio con le nuove risorse assegnate al Settore Territorio;

- **realizzazione e somministrazione di un questionario anonimo** volto a sondare il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti del Comune di Luino al fine di porre l'attenzione su un aspetto importante del processo di innovazione della pubblica amministrazione: la capacità della medesima di attivarsi non soltanto per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, ma anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento delle prestazioni. Il questionario è stato somministrato on line a tutti i dipendenti in forma anonima in data 26.03.2021, successivamente l'Ufficio Personale ha elaborato i dati raccolti (n. 84 questionari restituiti) con l'intento di evidenziare le aree "di forza" e le aree che richiederebbero invece un intervento per promuovere un miglior benessere organizzativo.

- **costante aggiornamento fornito ai dipendenti comunali** sulle novità e sui diritti in materia di congedi parentali, congedi di maternità e permessi legati alla genitorialità, mediante periodiche newsletters inviate alla casella di posta elettronica di ciascun dipendente da parte dell'Ufficio Personale. A titolo esemplificativo si riportano le seguenti comunicazioni trasmesse ai dipendenti: mail in data 10.01.2022 in materia assegno unico e universale (AUU), mail in data 17.08.2022 riguardante le novità introdotte dal D.lgs. n. 105/2022 in materia di maternità, paternità e congedo parentale, ecc.

Il perseguimento di tali obiettivi ovviamente rappresenta solo l'inizio di un percorso intrapreso dal nostro Comune volto ad una cultura della parità di genere e a rendere il Palazzo comunale non solo un luogo di lavoro ma altresì un luogo in cui sentirsi in famiglia, senza discriminazione alcuna. La strada è ancora lunga e il Comune di Luino si impegna ad intraprendere anche per il futuro tutte quelle azioni che si renderanno necessarie per raggiungere lo scopo dichiarato. Obiettivo dichiarato è quello di rendere il Comune di Luino un luogo sicuro e migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro caratterizzato dalle pari opportunità e dal contrasto alla discriminazione dei dipendenti sotto qualsiasi forma questa si manifesti.

Nel corso del triennio 2024-2026, al fine di garantire una continuità con il lavoro svolto fin'ora, oltre a mantenere anche per il futuro le azioni che sono già state poste in essere, il Comune di Luino intende realizzare i seguenti nuovi obiettivi:

1. Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale, definendo annualmente le necessità formative dell'Ente e garantendo modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo a lavoratori e

lavoratrici la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in *e-learning*;

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: € 6.000,00

Capitolo di bilancio: Capitolo 2600 - Missione 1 - Programma 2 - Titolo 1 - Macroaggregato 103 - Formazione aggiornamento riqualificazione, qualificazione e specifica professionalità del personale

2. Sportello psicologico di ascolto per i dipendenti comunali. Il Decreto Legislativo n. 81 del 2008 sulla tutela della salute sul lavoro contiene un'idea innovativa di salute da salvaguardare in ambito lavorativo che rimanda a un concetto di completo benessere fisico, mentale, sociale e non di semplice "assenza di malattia".

L'Amministrazione comunale, in riferimento a questo quadro normativo e in continuità con le altre iniziative volte a promuovere il benessere organizzativo, ha deciso di offrire, ancora per un anno, ai propri dipendenti uno strumento di attenzione tramite l'apertura di uno sportello psicologico di ascolto. Si tratta di un servizio di sostegno e di analisi per tutte le problematiche relazionali e non che ogni dipendente si può trovare ad affrontare, quotidianamente, nel proprio ambiente di lavoro. I contesti in cui si opera nell'ente pubblico sono infatti diventati sempre più complessi: si intensificano i problemi di relazione sia con i cittadini sia all'interno del proprio gruppo di lavoro. Viene richiesto inoltre di lavorare in modo sempre più flessibile e veloce, con obiettivi differenti e mutevoli che comportano anche una continua crescita e revisione del sistema di competenze professionali. Lo sportello di ascolto è uno spazio in cui affrontare:

- problematiche relazionali sia nel loro stadio iniziale, per prevenire l'aggravarsi del disagio, sia nel loro stadio avanzato, per gestire e superare le situazioni più radicate di malessere organizzativo;
- momenti di crisi e di particolare demotivazione, perdita di realizzazione e di identità in ambito professionale e lavorativo.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: € 6.500,00

Capitolo di bilancio: Capitolo 2600 - Missione 1 - Programma 2 - Titolo 1 - Macroaggregato 103 - Formazione aggiornamento riqualificazione, qualificazione e specifica professionalità del personale

3. Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia. Il ruolo del CUG diventa centrale nel monitoraggio delle disuguaglianze all'interno dell'Ente, in quanto ha il compito di prevenire e monitorare situazioni di violenza di genere negli ambienti di lavoro nonché di agire quali "antenne" del disagio lavorativo nell'Ente. In questo contesto è necessario e opportuno valorizzare le funzioni del Comitato Unico di Garanzia e potenziare le relazioni e le sinergie tra questi e l'Ufficio Personale, in particolare è necessario dare maggiore visibilità al ruolo del CUG attraverso eventi formativi/informativi destinati a tutti i dipendenti.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: nessun costo in quanto eventi gestiti all'interno dell'Ente.

Capitolo di bilancio: no

4. Applicare, anche nelle procedure selettive del personale, misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento (dislessia, discalculia, disgrafia, ecc.) o altre paragonabili condizioni di difficoltà certificate dagli organi competenti, per consentire il superamento del potenziale divario con gli altri candidati nell'esecuzione delle prove e garantire una parità di trattamento e di possibilità di accesso all'Ente.

Responsabile del procedimento: dott.ssa Cinzia Agrati – Responsabile Settore Servizi Generali

Costo: nessun costo

Capitolo di bilancio: no

Il Comune di Luino si impegna nella realizzazione di questi obiettivi e nel perseguire ogni altra azione che si renda necessaria a garantire il rispetto delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità. Il tempo utile al perseguimento di tali obiettivi si intende pari alla durata del triennio di validità del presente Piano, posto che si tratta di obiettivi di medio-lungo termine la cui realizzazione richiede una costante alimentazione nel tempo a cura dei responsabili e dei dipendenti.