

Allegato alla delibera G.C. n. \_\_\_\_\_



## **COMUNE DI BEDERO VALCUVIA**

**Provincia di Varese**

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026**

ALLEGATO N. 3 ALLA SEZIONE «ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO»,  
SOTTOSEZIONE «STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE  
ORGANIZZATIVA DELL'ENTE», SOTTO-SOTTOSEZIONE «OBIETTIVI PER IL  
MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE», DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

**Fonti normative:**

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- 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" e s.m.i.;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

**P R E M E S S A**

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare 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 ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

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.

Punti di forza e 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, contestualmente il Comune di Bedero Valcuvia vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

**IL CONTESTO**

Il Piano, per quanto di competenza, si propone di promuovere azioni di sistema integrati, volti a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure e/o interventi che sostengano la parità nell'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la

promozione e la valorizzazione del ruolo (storicamente ed oggettivamente sottostimato) delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.

Precisato, come si evidenzia nel paragrafo che segue, che per quanto concerne questa Amministrazione le lavoratrici ed i lavoratori sono rispettivamente 2 uomini e 1 donna.

### **MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DISTINTO PER CATEGORIA E GENERE**

Non figura nei prospetti che seguono il posto del Segretario Comunale, legato all'Ente solo da rapporto di servizio.

### **DOTAZIONE ORGANICA**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data odierna e dei posti vacanti, è la seguente:

Categoria	Istruttori	Op. Esperto	Totale
Posti a tempo indeterminato part-time	1	1	2
Posti vacanti	1	==	1
Posti a tempo indeterminato part-time	==	==	==
Posti a tempo determinato full-time	1	==	1

Di cui n. 2 uomini e n. 1 donna.

I Responsabili dei servizi ai quali sono state conferite le funzioni e competenze ai sensi degli articoli 107 e 109 del D. Lgs 267/2000 sono n. 2 uomini, fra i quali uno è un dipendente a tempo indeterminato e l'altra figura è il Sindaco pro-tempore.

## **PROGETTI E AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano è articolato per Progetti, organizzato su più anni, ripartito in azioni positive. Ogni Progetto si riferisce ad uno dei temi evidenziati. Con il termine “azione positiva” si intende un’azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

I progetti in elaborazione sono:

1. Corsi di formazione per lo sviluppo della professionalità;
2. Flessibilità oraria;
3. Benessere Lavorativo
4. Pari opportunità

## PROGETTO N. 1

### CORSI DI FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ

#### OBIETTIVO:

La formazione del personale, sia in un'ottica di aggiornamento sia sotto l'aspetto dello sviluppo di nuove conoscenze, competenze e professionalità dell'Ente, costituisce un elemento imprescindibile per consentire ai dipendenti di aspirare a una progressione nella propria carriera lavorativa.

A tale fine, è necessario garantire ai dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento, ma anche sollecitare la partecipazione a corsi più strutturati e di più lunga durata, che consentano ai dipendenti la certificazione delle competenze acquisite.

La formazione, inoltre, favorisce la possibilità di valorizzazione dell'operato attraverso il conseguimento delle c.d. "progressioni verticali" ai sensi delle vigenti normative (cfr. art. 52, comma 1 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

Le attività di formazione dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro. In particolare, occorre che i corsi di formazione e/o aggiornamento, per quanto possibile, si collochino sempre all'interno dell'orario di lavoro del dipendente che vi partecipa, essendo una componente coesistente alle sue mansioni.

I corsi di formazione, alla luce delle recenti assunzioni, risultano fondamentali all'acquisizione di competenze specifiche del settore di inserimento al fine di garantire un servizio di qualità ai cittadini.

#### Azione positiva:

Diffondere presso i dipendenti la conoscenza dettagliata dell'offerta di corsi organizzati da altre Amministrazioni (es. Regione Lombardia, Provincia di Varese, Comune di Varese, altri Comuni) e dalle realtà associative alle quali il Comune di Bedero Valcuvia aderisce (es. ANCI, UPEL, ANUSCA, ANUTEL), assicurando la partecipazione di ciascun dipendente ad almeno n. 2 corsi all'anno nelle materie attinenti alle proprie mansioni e ad almeno n. 1 corso all'anno, anche collettivo, in materia di pari opportunità, diritti dei lavoratori, sicurezza nei luoghi di lavoro e promozione del benessere lavorativo.

Destinatari: Dipendenti.

Finanziamenti: Risorse dell'Ente.

Periodo di realizzazione: Triennio 2024,2025,2026.

Responsabili del procedimento: Titolari di Posizione Organizzativa, con il coordinamento del Segretario.

## PROGETTO N. 2 FLESSIBILITÀ ORARIA

### OBIETTIVO:

Il Comune di Bedero Valcuvia, in cui i dipendenti già beneficiano di una flessibilità di un'ora che consente di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita dal lavoro, intende valutare, caso per caso e in presenza di esigenze riferite alla vita privata dei lavoratori, la possibilità di assegnare, anche temporaneamente, un orario di lavoro che garantisca un maggiore margine di flessibilità, comunque nel rispetto dell'orario individuale di lavoro settimanale di ogni dipendente.

### Azione Positiva 1:

Valutare la possibilità di modificare il regolamento comunale di disciplina dell'orario di lavoro al fine di consentire il godimento di un maggiore margine di flessibilità nella definizione dell'orario di lavoro individualmente assegnato a ogni dipendente, anche temporaneamente, in coincidenza con particolari necessità della vita privata.

### Azione Positiva 2:

Assicurare ai dipendenti, in presenza di urgenze collegate alla richiesta di ferie e/o permessi, la possibilità di comunicare informalmente la richiesta, tramite messaggistica istantanea, e-mail o altri strumenti di comunicazione immediata, confermando successivamente - entro un termine tempestivo che sarà oggetto di definizione - per iscritto la richiesta ai fini dell'ottenimento per iscritto dell'autorizzazione già anticipata.

Destinatari: Dipendenti, anche titolari di Posizione Organizzativa.

Finanziamenti: Le azioni proposte non richiedono finanziamento specifico, potendo essere realizzate nell'ambito dell'ordinaria attività dell'Ente.

Periodo di realizzazione: Triennio 2024, 2025, 2026.

Responsabili del procedimento: Titolari di Posizione Organizzativa, Segretario.

### PROGETTO N. 3

#### BENESSERE LAVORATIVO

#### OBIETTIVO:

Garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori in un ambiente sempre più condizionato da continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la P.A. nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

#### Finalità Strategica:

Creare un ambiente lavorativo caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

#### Azione Positiva 1:

Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta. Promuovere interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione. Promuovere interventi di sensibilizzazione rivolti alle Posizioni Organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito lavorativo. Promuovere il ricorso da parte dei dipendenti al CUG per segnalare eventuali casi di disagio lavorativo al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Destinatari: dipendenti, titolari di P.O.

Finanziamenti: per la realizzazione di codesto progetto si procederà nei limiti dell'organico attuale o attingendo a risorse esterne senza ulteriori aggravii per l'Ente

Periodo di realizzazione: triennio formativo di vigenza del piano

Responsabili del procedimento: Responsabili di P.O. - Segretario

## PROGETTO N. 4 PARI OPPORTUNITÀ

### OBIETTIVO:

La promozione delle pari opportunità, anche nell'ottica di favorire un'effettiva parità di genere, richiede talvolta che si proceda con strumenti energici, quali le "affirmative actions" che, negli Stati Uniti e su diverso fronte, sono state fondamentali nell'affermazione dei diritti civili. Alla traduzione letterale "azioni positive", da cui la legislazione italiana attinge per denominare il presente piano, si preferisce talvolta, in modo ancor più evocativo, l'espressione "discriminazione positiva", per sottolineare come il modo per combattere un malcostume socialmente radicato e ormai inerziale sia rappresentato da un buon costume imposto finanche forzosamente. Nei limiti della dimensione e delle risorse finanziarie del Comune di Bedero Valcuvia e della limitata consistenza dell'organico, si cercherà di favorire la presenza paritaria di uomini e donne in tutti gli organi collegiali che non siano di immediata derivazione elettorale o comunque di matrice politica, per i quali si osserveranno comunque le vigenti normative.

### Azione Positiva 1:

Assicurare la presenza paritaria di uomini e donne in tutti gli organi collegiali che non siano di immediata derivazione elettorale o comunque di matrice politica. In particolare, garantire per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 la composizione paritetica delle commissioni per le procedure di selezione del personale (oltre la singola rappresentanza di genere già obbligatoria) e delle commissioni giudicatrici, a tal fine computando anche il soggetto che sarà tributato delle funzioni di segretario.

Destinatari: dipendenti, titolari di P.O.

Finanziamenti: per la realizzazione di codesto progetto si procederà nei limiti dell'organico attuale o attingendo a risorse esterne senza ulteriori aggravii per l'Ente

Periodo di realizzazione: triennio formativo di vigenza del piano

Responsabili del procedimento: Responsabili di P.O. - Segretario