



COMUNE DI DUNO
PROVINCIA DI VARESE

***PIANO delle Azioni Positive
Triennio 2023/2025***

Approvato con delibera di G.C.

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Duno adotta il presente PIANO delle AZIONI POSITIVE per il triennio 2023/2025, in conformità a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000, dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, dal D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 (cd. Codice Pari Opportunità) nonché dalla direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/05/2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

La legge n. 125/1991 e i decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17/05/1999, n. 144, all'articolo 7, comma 5, precisa che le amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1, comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

2. SITUAZIONE ATTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2023

CATEGORIA	PERSONALE DI RUOLO A TEMPO PIENO	GENERE
C2	1	donna

Dalla situazione attuale del personale, si dà atto che non occorre quindi favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198.

Il servizio di **Polizia Locale** è gestito in forma associata tramite convenzione con il Comune di Cuveglio, ente capofila.

L'**Ufficio Tecnico** è gestito tramite Protocollo d'intesa con il Comune di Casalzuigno – rinnovo fino al 31.12.2023.

Le funzioni di **Segretario Comunale** sono svolte dal Dr. Michele Panariello, in virtù della autorizzazione alla reggenza a scavalco della sede di segreteria, giusto decreto della Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Milano – per il periodo dal 07.11.2022 al 30.04.2023.

Al momento il Comune di Duno, avendo in dotazione un unico dipendente, non ha nominato il Comitato Unico di Garanzia (**CUG**), ma l'Amministrazione sta valutando la possibilità di costituire il Comitato in forma associata.

3. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Per il triennio 2023-2025, e in particolare per l'anno 2023, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

Per quanto riguarda il triennio 2023-2025, si propongono i seguenti obiettivi.

OBIETTIVO N. 1 – ANNO 2023-2024-2025:

Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Azioni positive individuate:

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione

a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione (part-time, lavoro agile, congedi parentali,...)

b) Promuovere azioni di formazione e sensibilizzazione

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) 1 monitoraggio all'anno - Target: sì/no

b) almeno una campagna all'anno di formazione e/o sensibilizzazione - Target: sì/no

Costo obiettivo: nessun onere di spesa

OBIETTIVO N. 2 - ANNO 2023-2024-2025:

Monitoraggio sulle politiche di reclutamento e gestione del personale (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, nelle commissioni di concorso, nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione)

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e Target:

a) 1 monitoraggio all'anno - Target: sì/no

Costo obiettivo: nessun onere di spesa

OBIETTIVO N. 3 - ANNO 2023-2024-2025:

Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire il linguaggio discriminatorio

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) sviluppo della proposta individuata e informazione alle strutture - Target: sì/no

Costo obiettivo: nessun onere di spesa

Obiettivo 4 - ANNO 2023-2024-2025:

Benessere Organizzativo

Azioni positive individuate

1. Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, favorendo la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale tutte le strutture dell’Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- monitoraggio e analisi del trend su n. attivazioni posizioni in lavoro agile – confronto dato 2023/totale dipendenti e 2022/totale dipendenti - Target: sì/no

2. Formazione verso il digitale

Il Comune agirà per contrastare e ridurre per quanto possibile il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, supportando con adeguata formazione le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e tutte le strutture dell’Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- percorsi di formazione organizzati - Target: almeno un corso all’anno

Costo obiettivo: finanziamento Unione Europea, con imputazione al codice bilancio 01.08-1.03.02.19.000 cap. 101202/2

OBIETTIVO N. 5 - ANNO 2023-2024-2025:

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni positive individuate

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull’antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.

In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all’attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e tutte le strutture dell’Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all’anno - Target: sì/no

Costo obiettivo: nessun onere di spesa

4. CONSIDERAZIONI SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PREVISTI NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PRECEDENTE

In relazione all’attuazione delle azioni previste nel precedente piano nonché nell’ambito di segnalazioni e/o osservazioni da parte del personale dipendente non sono emerse criticità.

La gestione del personale e le misure organizzative hanno tenuto conto dei principi previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

FORMAZIONE

La formazione e l’aggiornamento professionale sono stati sempre garantiti, nel limite delle risorse di bilancio destinate allo scopo, senza differenziazione alcuna tra i sessi.

ORARIO DI LAVORO

Il Comune di Duno ha dedicato particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI

Le prestazioni ed i risultati sono stati valutati senza discriminazione alcuna tra i sessi.

TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

Non sono state rilevate, nel triennio, situazioni tali da comportare l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo.

Non si è reso necessario prendere alcun provvedimento in merito.

INFORMAZIONE

È stata garantita l'informazione e la sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite condivisione di normativa, materiale documentale e note esplicative.

5. DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale (2023 – 2025).

Il Piano viene pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.