



# COMUNE DI CLIVIO

Provincia di Varese

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **TRIENNIO 2025/2027**

## Il contesto del Comune di Clivio

L'organizzazione del Comune di Clivio vede una considerevole presenza femminile e per questo non parrebbe necessario, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Tuttavia, con la piena consapevolezza dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune intende continuare a porre particolare attenzione per far sì che la propria attività continui ad essere volta al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo".

L'ente, con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Comunale.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, insieme al Segretario Comunale, i Responsabili di Area.

### Composizione attuale della Dotazione Organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2025 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

| DIPENDENTI | AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI | AREA DEGLI ISTRUTTORI | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | TOT |
|------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------------|-----|
| DONNE      | 1                                 | 2                     | 1                            | 4   |
| UOMINI     | 2                                 | 0                     | 1                            | 3   |
| TOTALE     | 3                                 | 2                     | 2                            | 7   |

La situazione del Comune di Clivio registra pertanto una rappresentanza maschile pari a n° 3 unità, e una rappresentanza femminile pari a n° 4 unità, in percentuale uomini 43% e donne 57%.

| Tipologia Rapporto | Donne | Uomini |
|--------------------|-------|--------|
| Full - time        | 3     | 2      |
| Part - time        | 1     | 1      |
| TOTALI             | 4     | 3      |

Delle n. 7 unità di personale in ruolo, n. 5 unità (71%) risultano essere full time e n. 2 unità (29%) risultano essere part-time. Le donne, che rappresentano il 56% del personale in ruolo, costituiscono il 67% del personale che usufruisce di contratti part-time.

| Dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa |                      |               |
|--|----------------------|---------------|
| Genere   | Titolari P.O. Cat. D | Percentuale % |
| Donne  | 1                    | 33,34         |
| Uomini   | 2                    | 66,66         |
| <b>Totali</b>                                      | <b>3</b>             | <b>100</b>    |

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 lettera d), del D. Lgs 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e la presenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile.

### **Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2025-2027**

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, 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 ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- f) rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
3. Garantire l'utilizzo del lavoro agile così come previsto da apposito regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 01/03/2024, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale;

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### **Obiettivo 1:**

**Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni**

Il Comune di Clivio si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta

Il Comune di Clivio si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

**Soggetti e uffici coinvolti:** Responsabili Area, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

**Responsabile del procedimento:** responsabile del servizio personale

**Indicatore temporale:** costante e continuativo durante l'anno.

Per l'attuazione della misura non sono previsti oneri di spesa.

### **Obiettivo 2**

**Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).**

Il Comune di Clivio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L' articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste. Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune non emergono necessità particolari

**Obiettivo:** favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Finalità strategiche:** potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Azioni:

- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi;
- l'Ufficio Risorse Umane raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti;
- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc... Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Responsabile del Settore competente e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

**Soggetti e uffici coinvolti:** Responsabili Area, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

**Responsabile del procedimento:** responsabile del servizio personale

**Indicatore temporale:** costante e continuativo durante l'anno.

Per l'attuazione della misura non sono previsti oneri di spesa.

### **Obiettivo 3**

**Garantire l'utilizzo del lavoro agile, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.**

Il Comune di Clivio si impegna a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto, secondo le modalità previsto da apposito regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 01/03/2024 e negli strumenti normativi previsti, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.

**Soggetti e uffici coinvolti:** Responsabili Area, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

**Responsabile del procedimento:** responsabile del servizio personale

**Indicatore temporale:** costante e continuativo durante l'anno.

Per l'attuazione della misura non sono previsti oneri di spesa.

**Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale nella specifica sezione Amministrazione Trasparente e inviato alle RSU e alla Consigliera di parità provinciale e a tutti i dipendenti.

**Monitoraggio e aggiornamento**

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, e della Consigliera di parità provinciale, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.