

PIAO 2025/2027

SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2.

PERFORMANCE

2.2.2. OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA', L'EQUILIBRIO DI GENERE E IL BENESSERE PERSONALE ED ORGANIZZATIVO

“PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025” AGGIORNAMENTO ANNUALITA' 2025

PREMESSA:

-l'art. 1 c. 1 lett. c) del D.Lgs. 165/2001, prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato;

-l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;

-l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, prevede che i comuni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

-la direttiva del 23.5.2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, illustra i criteri per attuare le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche

-la direttiva n.2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità, definisce le linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità, benessere dei lavoratori e contrasto alle discriminazioni;

In tale quadro normativo, il Comune di Olgiate Olona, con deliberazione G. C. n. 129 del 10.7.2003 ha deciso di stipulare una convenzione con il Comune di Legnano per permettere a tutto il personale del Comune di essere informato e coinvolto in tutte le iniziative adottate dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Legnano in tale ambito. Con GC 8/2021 e' stata rinnovata l'adesione alla convenzione per avvalersi del nuovo Consulente di Fiducia, nominato dal Comune di Legnano.

In seguito sono stati approvati il piano di azioni positive per i trienni 2008-2010, 2011-2013, 2014-2016, 2017-2019, 2021-2023 (a causa dello scoppio della pandemia Covid-19, nell'anno 2020 non ha adottato un proprio Piano delle Azioni Positive, limitandosi ad agire nell'ambito della Convenzione con il Comune di Legnano-Capofila e quindi mutuando ed estendendo il Piano del suddetto ente anche al proprio personale).

In data 1.3.2022 e' stato rinnovato il CUG, nominato in data 28.2.2018

Con deliberazione di Giunta n. 26 del 02-03-22 si e' proceduto alla "APPROVAZIONE ACCORDO DI COOPERAZIONE STRATEGICA PER LA COSTITUZIONE DI UN COMITATO PERMANENTE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA A LIVELLO PROVINCIALE" e successiva sottoscrizione dell'accordo da parte del Presidente del CUG di Olgiate Olona.

OBIETTIVI 2025

L'ente intende continuare anche per l'2025 con le attività di tutela della salute e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Olgiate Olona.

Pertanto, il Comune di Olgiate continuerà ad operare nell'ambito della convenzione con il Comune di Legnano, avvalendosi anche delle attività formative e delle iniziative proposte dal comune capofila, il cui Piano di Azioni Positive (che ha già ottenuto parere favorevole delle Consigliere di parità provinciali) prevede come destinatari delle iniziative tutte le risorse umane

del comune di Legnano e dei comuni convenzionati, ed inserira' ulteriori azioni nell'ambito della promozione del benessere e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ente.

Inoltre, l'ente continuera' ad operare nell'ambito dell'importante convenzione stipulata con la Provincia che ha costituito il Comitato Permanente dei CUG, garantendo al personale dipendente la fruizione di tutte le iniziative organizzate in tale contesto: In particolare:

-percorsi di formazione dei componenti dei CUG

-proposte formative e progetti di interesse trasversale nelle tematiche di promozione delle pari opportunita', contrasto ad ogni discriminazione e a favore del benessere organizzativo

-iniziative finalizzate allo scambio di buone prassi e alla progettazione e realizzazione di eventi sulle tematiche di competenza.

AZIONI POSITIVE - AMBITI

- **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

In conformita' a quanto previsto dalla normativa in materia e dai contratti collettivi di comparto, il Comune di Olgiate Olona cura **la formazione e l'aggiornamento** di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. In particolare, oltre alla formazione tecnica specifica per materie, si sono organizzati incontri formativi in materia di sicurezza sul lavoro, di norme di primo soccorso, di benessere personale o di discriminazione nell'ambiente di lavoro. Pur con diversi livelli di approccio formativo, le iniziative hanno riguardato tutte le categorie, garantendo pari opportunita' alle lavoratrici e ai lavoratori e adottando modalita' organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Importante passo avanti nel favorire la formazione del personale dipendente, e' stato reso pienamente operativo per tutti i dipendenti l'accesso al portale Syllabus, che propone anche diversi corsi sul tema della parita' di genere e del benessere e rispetto personale.

Si continuera' in questa azione, come meglio specificato nel Piano della Formazione, allegato in altra sezione del PIAO.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/ CONCILIAZIONE VITA LAVORO**

Nell'ambito dell'**organizzazione del lavoro**, il Comune di Olgiate Olona, al fine di favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, attua le previsioni contrattuali in materia di flessibilita' di orario e applica rispettandola pienamente la normativa in materia di permessi per motivi personali, per assistenza a famigliari, congedi di maternita', congedi parentali, ore di allattamento, cercando di aiutare e favorire, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale o famigliare.

Inoltre, ogni responsabile cura l'aggiornamento del proprio personale che rientra a seguito di lunghe assenze per malattia o maternita', al fine di assicurare il mantenimento delle competenze di ognuno e garantendo la possibilita' del proseguimento di carriera senza discriminazioni tra uomini e donne.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Nell'ambito del **benessere nei luoghi di lavoro**, il Comune di Olgiate Olona, al fine di favorire l'ottimale stato di salute psicofisico dei dipendenti, attua azioni in sinergia con i soggetti coinvolti nella politica di tutela sanitaria del personale (medico competente e RSPP) prevedendo per i propri dipendenti la possibilità di sottoporsi gratuitamente a vaccinazione antiinfluenzale e di partecipare gratuitamente ad alcuni screening sulla salute che il Comune propone alla cittadinanza.

Nell'ambito dell'attività relativa al servizio di Prevenzione e Protezione è stato aggiornato il documento di valutazione del rischio stress-correlato, dal quale non è emersa alcuna situazione di rischio medio o alto tra i dipendenti dell'ente.

Anche i sopralluoghi nelle diverse sedi di lavoro ad opera del RSPP e RLS si intendono nell'ottica del sempre miglior benessere organizzativo e lavorativo.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **PARI OPPORTUNITA'**

Per quanto riguarda la garanzia di **pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro**, il Comune di Olgiate Olona rispetta pienamente l'onere di riservare ad entrambi i sessi almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni per procedure selettive e concorsuali sia esterne che interne. Inoltre l'onere delle pari opportunità per l'accesso agli impieghi è pienamente rispettato sia per quanto riguarda nuove assunzioni che per quanto riguarda le progressioni interne.

In particolare, si può evidenziare che su sei posti di responsabili di settore con Elevate Qualificazioni, quattro sono occupati da donne; mentre su dieci posti di Funzionario, otto sono occupati da donne.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

- **CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Il Comune di Olgiate Olona darà ai propri dipendenti la possibilità di partecipare ad ogni iniziativa organizzata in tale ambito dai vari assessorati nonché dal Comune capofila della convenzione, in particolare ad iniziative contro la violenza di genere e le discriminazioni di tutti i tipi. Il Comune ed il CUG in particolare, ritengono che tali iniziative, di grande valenza umana e sociale, confermino la sensibilità e l'attenzione che l'Amministrazione pone su tali temi e aumentino il "benessere", inteso nella più ampia accezione possibile, dei dipendenti comunali nel luogo di lavoro.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti

AZIONI POSITIVE -ATTUAZIONE

INIZIATIVA N.1 – LAVORO AGILE

In passato l'ente aveva aderito all'iniziativa legata al progetto "La Conciliazione ... pronti via sperimentiamo" dell'Azienda consortile Medio Olona servizi alla Persona e della successiva fase del progetto, sempre relativamente ad attività nell'ambito dello smart working. Diverse attività erano già state messe in atto (corso informativo per il Responsabile del servizio Affari Generali, quale referente dell'Amministrazione per la tematica suddetta, attività di spiegazione e coinvolgimento dei capisettore e dell'amministrazione all'interno dell'ente, assemblea aperta a tutti i dipendenti, in cui la referente del progetto ha spiegato contenuti e finalità della sperimentazione). La fase emergenziale epidemiologica ha interrotto la suddetta sperimentazione e ha comportato l'applicazione delle misure previste dalle norme sull'emergenza a tutela della salute dei lavoratori: pertanto è stato applicato in maniera

generalizzata lo smart working alle attività compatibili ed è stato coinvolto il personale con la predisposizione di un questionario anonimo sulla modalità di lavoro in smart working.

Terminata la fase di emergenza epidemiologica, l'ente ha approvato il regolamento sul lavoro agile, allegato in altra sezione del PIAO.

Anche in questa azione, l'ente applicherà in maniera prioritaria la sua politica di tutela dei lavoratori fragili o che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare e a sostegno del benessere personale ed organizzativo. In particolare attualmente due dipendenti hanno chiesto di poter usufruire della smart working e lo stesso è stato concesso, previo accordo tra le parti.

INIZIATIVA N.2 –BENESSERE E SALUTE DEI DIPENDENTI

In merito al benessere e alla salute dei dipendenti comunali, il Comune prevede la possibilità per i propri dipendenti addetti al contatto con il pubblico, di sottoporsi gratuitamente alla vaccinazione antinfluenzale.

Sarà studiata la possibilità, nell'ambito della stesura del nuovo contratto integrativo decentrato e in accordo con le rappresentanze sindacali, di attuare iniziative di welfare per i dipendenti comunali.

INIZIATIVA 3-PARTECIPAZIONE A INIZIATIVE PROPOSTE DALL'ASSESSORATO ALLA SALUTE

Al fine di operare incrociando le azioni dell'amministrazione nell'ambito del benessere dei lavoratori e nell'ambito della sicurezza sul lavoro, si prevede la partecipazione gratuita per tutti i dipendenti ad alcuni degli screening medici organizzati dall'amministrazione comunale.

INIZIATIVA 4- CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Si prevede la possibilità per tutti i dipendenti di partecipare agli eventi e alle serate organizzate dall'Amministrazione su temi inerenti la lotta alle discriminazioni e alla violenza. Infatti l'emergenza COVID-19 ha ulteriormente evidenziato un problema esistente nella nostra società, la violenza di genere. Le donne che vivono con partners violenti, nel periodo del lock-down, hanno rischiato un maggiore isolamento con la conseguente impossibilità di chiedere aiuto, così come quelle che hanno già intrapreso un percorso di emersione della violenza, hanno rischiato di trovarsi in difficoltà sia dal punto di vista psicologico che per l'impatto economico della emergenza stessa.

AZIONI POSITIVE - PROPOSITI E OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2023-2025

(per gli opportuni riferimenti alla struttura organizzativa, e alla composizione del personale, si allega l'organigramma dell'ente e tabelle di classificazione per genere, categoria, profilo professionale)

- 1) mantenere attiva la **convenzione** con il Comune di Legnano che ha permesso ai dipendenti del nostro ente di partecipare ad importanti iniziative formative e divulgative nelle materie oggetto del piano.
Uffici coinvolti: TUTTI
Responsabili di settore coinvolti: TUTTI
Costo: ZERO
Tempi di attuazione: triennio 2023/2025
- 2) continuare la collaborazione con il **"consulente di fiducia"**, al quale tutti i dipendenti possono rivolgersi, in forma privata, su questioni inerenti l'ambiente di lavoro, il mobbing, il

benessere psico-fisico legato alla propria attività nell'ente.

Uffici coinvolti: TUTTI

Responsabili di settore coinvolti: TUTTI

Costo: ZERO

Tempi di attuazione: triennio 2023/2025

- 3) Particolare attenzione sarà rivolta alla formazione e sensibilizzazione dei responsabili di settore, affinché continuino ad applicare e promuovano una **cultura organizzativa** improntata al rispetto della persona e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Soggetti coinvolti: Tutti i responsabili di settore e il segretario generale

Costo: si privilegeranno proposte di formazione a costo ZERO (ad esempio proposte di UPEL, ANCI, ASMEL)

Tempi di attuazione: triennio 2023/2025

- 4) Nell'anno 2023 è stato adottato uno specifico regolamento sul **lavoro agile**.

Il CUG in particolare applicherà anche nel nostro ente i principi dettati nel protocollo di intesa approvato a livello nazionale, al fine di analizzare e monitorare gli effetti sul personale che questo particolare periodo di emergenza epidemiologica ha prodotto. In particolare, come citato nel protocollo, l'emergenza causata dall'epidemia di COVID-19 ha obbligato a lunghi periodi di convivenza forzata determinando un incremento delle occasioni di violenza domestica. Inoltre, l'incremento e lo sviluppo del lavoro agile, sia come opportunità per una maggiore efficienza dell'attività amministrativa, che per il miglioramento della qualità di vita dei dipendenti pubblici, comporta una particolare attenzione alle condizioni di vita e di lavoro affinché i fenomeni di violenza e molestia non costituiscano un ostacolo allo sviluppo di questa modalità lavorativa.

Dipendenti coinvolti: TUTTI

Responsabili di settore coinvolti: TUTTI

Componenti del CUG: Adele Dell'Acqua / Giorgia Caldiroli / Pierluigi De Marco

Costo: ZERO

Tempi di attuazione:

-predisposizione regolamento: anno 2023 - ADOTTATO

-analisi e monitoraggio: triennio 2023/2025

- 5) L'amministrazione intende continuare a supportare e a facilitare l'attività del **CUG** affinché possa svolgere il proprio fondamentale compito, nel miglior modo possibile, a favore e a tutela dei dipendenti del Comune di Olgiate Olona, sia all'interno della "Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia" che nel "comitato permanente dei comitati unici di garanzia a livello provinciale".

Personale coinvolto:

Componenti del CUG: Adele Dell'Acqua / Giorgia Caldiroli / Pierluigi De Marco

Costo: ZERO

Tempi di attuazione: triennio 2023/2025