



**COMUNE DI CROSIO DELLA VALLE**

(Provincia di Varese)

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2020 -2022**

Allegato alla deliberazione di giunta comunale n. 9 del 26.02.2020

## PREMESSE LEGISLATIVE

Richiamate:

la Legge 125/91 (modificata dal DL 196/60) "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Vista la decisione n. 771/2006 CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che istituisce l'anno europeo delle pari opportunità;

Vista la direttiva 2006/54 CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Preso atto della "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel maggio 2007 del Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;

Vista la legge n. 183 del 04/11/2010 art. 21 con la quale viene istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità";

Tenuto conto della normativa vigente sopra riportate ed in particolare delle modifiche di cui alla legge 183/2010;

Dato atto che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 tiene conto delle azioni già messe in essere nel precedente Piano Triennale;

Nello Specifico il Piano sviluppa gli obiettivi suddivisi a loro volta in progetti e in azioni positive dove saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente ognuno per la parte di propria competenza;

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace;

L'analisi dell'attuale situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici nell'Ente:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	TOTALE
UOMINI	1	//	1
DONNE	1	1	2
TOTALE	2	1	3

Si dà atto, pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n.198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale ai dipendenti garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente piano si pone come obiettivi:

- **Conciliazione tra vita professionale e vita familiare;**
- **Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro;**
- **Azioni positive. Codice di condotta contro Mobbing e Molestie Sessuali;**
- **Formazioni e studi di genere.**

## PROGETTI ED AZIONI POSITIVE:

### Progetto n. 1

- **Conciliazione tra vita professionale e vita familiare**

La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile.

Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali disciplina del part-time e dei congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, con particolari problematiche temporanee, al fine di organizzare un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

- **Obiettivi e Descrizione dell'intervento**

Quando particolari esigenze familiari temporanee (come il lavoro di accudimento di bambini con particolari patologie o di anziani non autosufficienti) compromettono seriamente la possibilità di conciliare la vita familiare con il lavoro, la possibilità di concordare, temporaneamente, una diversa articolazione dell'orario di lavoro più adatto alle particolari esigenze contingenti del lavoratore (flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi), può costituire una valida soluzione, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Con questa azione si intende supportare il personale contribuendo ad individuare le soluzioni più idonee di concerto con i Responsabili di Area, il Servizio Personale e il dipendente stesso.

L'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative non dovrà incidere sugli indicatori di efficacia ed efficienza ai fini della valutazione prevista dalla vigente normativa.

- **Metodologia**

- Utilizzo dell'orario flessibile;
- L'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- Informazioni a domicilio sui corsi di formazione per il personale in congedo parentale;
- Formulazione dei calendari dei corsi che tengono conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

- **Tempi e fasi di attuazione**

- Su richiesta della dipendente verranno valutate le necessità personali come la concessione di orari flessibili per andare incontro alle esigenze familiari della dipendente interessata.
- I tempi di attuazione entro 20 giorni dalla richiesta della dipendente.

### Progetto n. 2

- **Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro**

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno.

Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione.

Con il termine di “*salute organizzativa*” ci si riferisce alla capacità di un’organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora.

- **Obiettivi e Descrizione dell’intervento**

Con il termine di benessere organizzativo si intende l’insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

L’azione intende favorire il senso di appartenenza all’Ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un’indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di “*benessere*” e “*malessere*”, consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo. Il RSPP incaricato si occupa periodicamente della valutazione del rischio stress lavoro-correlato in collaborazione con il Medico competente.

Azione di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute dei dipendenti.

- **Metodologia e fasi di attuazione**

Organizzazione delle visite mediche in base ad un calendario predisposto dal Medico competente in base al Piano della sorveglianza sanitaria: visite periodiche su base annuale e relazione del medico competente.

Visite periodiche da parte del Responsabile della Sicurezza del Lavoro con cadenza annuale con sopralluogo dei luoghi di lavoro.

Formazione del Personale generale e Specifica in base alla mansione per i lavoratori in base all’accordo Stato e Regioni del 21.11.2011 in materia di sicurezza sul lavoro. I Corsi di formazione vengono organizzati da una ditta specializzata ed incaricata della sorveglianza della sicurezza sul lavoro nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente.

- **Tempi e fasi di attuazione**

2020-2022

- **Copertura finanziaria:**

cap. 10210 “ADEMPIMENTI D.LGS. N. 81/2008 ( L.626/94) ”

## **Progetto n. 3**

### **Azione positiva: Codice di condotta contro Mobbing e Molestie Sessuali**

La violenza contro le donne è ormai una “piaga globale” della nostra società e contrastarla rappresenta una sfida di carattere sociale e culturale.

La violenza sulle donne è un fenomeno che sta crescendo in modo diffuso e devastante e ha come base una cultura prevaricatrice che può giungere fino alla violenta appropriazione o soppressione del loro corpo;

E’ attiva una casella di posta elettronica predisposta per la segnalazione di illeciti o di irregolarità – disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) prevista dalla normativa vigente in materia di anticorruzione che viene essere utilizzata anche per le segnalazioni inerenti le molestie sessuali e il mobbing, nel rispetto dei principi della legge sulla Privacy.

- **Obiettivi**

Redigere, ai sensi dell’articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee il Codice di condotta contro le molestie sessuali a tutela delle dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell’ente;

Organizzare degli incontri sul tema delle violenze psicologiche, mobbing, molestie e stalking con responsabili del personale di aziende pubbliche e private e medici volti a tutti i dipendenti ed ai cittadini italiani e stranieri.

- **Tempi e fasi di attuazione**

Nel triennio di riferimento redazione del codice di condotta da adottare contro le Molestie Sessuali ed il Mobbing ed organizzare degli incontri a tema.

## **Progetto n. 4**

- **Formazione e studi di genere**

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi; occorre inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca.

- **Obiettivi**

La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi.

- **Descrizione dell'intervento**

Inserimento delle tematiche delle pari opportunità nei programmi formativi sia del personale dirigente che tecnico-amministrativo;

Partecipazione ed organizzazione di convegni sui temi delle pari opportunità, anche in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale.

Pubblicità e incentivazione alla partecipazione a corsi di formazione inerenti la propria mansione e inerenti le pari opportunità.

- **Tempi e fasi di attuazione**

Nel triennio di riferimento viene garantita la partecipazione del personale dipendente ai corsi di formazione sia su indicazione del Responsabile dell'Area che dal dipendente interessato.

Copertura finanziaria:

cap. 10190 "CORSI DI AGGIORNAMENTO".

## **ATTUAZIONE – E DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale 2020 – 2022.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul Sito Internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Il Responsabile del procedimento è il Segretario comunale