



COMUNE DI FAGNANO OLONA
PROVINCIA DI VARESE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2021 – 2023
AGGIORNAMENTO 2023

art. 48 Decreto legislativo 11/04/2006, n. 198

1. PREMESSA

Alla luce delle evoluzioni normative sia a livello nazionale che comunitario in tema di pari opportunità e, in particolare, del D.Lgs. 198/2006, del D.Lgs. 165/2001 e del D.lgs. 150/2009 (“Decreto Brunetta”) è opportuno dotarsi di un piano delle Azioni Positive che si proponga di favorire un cambiamento volto a garantire l’uguaglianza delle opportunità tra donne e uomini, e per promuovere un equilibrato e moderno sviluppo economico.

Anche nella recente direttiva della Presidenza del Consiglio al Dipartimento per le pari opportunità (n. 2/2019) emerge la necessità di operare per dimostrare la volontà di cambiamento che la società si attende in termini di parità di condizioni, contrasto alla violenza, e lotta contro ogni tipo di discriminazione.

La realizzazione di questo cambiamento richiede anche politiche di gestione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane: donne e uomini. Senza l’adozione di precise misure in questa direzione non è pensabile che si possano ottenere i risultati attesi.

Occorre migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove risposte ai bisogni attuali, dare nuove opportunità, rimuovere ostacoli, valorizzare le differenze.

Attuare le pari opportunità tra uomini e donne significa quindi soddisfare le necessità con più incisività sia sotto il profilo dell’efficacia che dell’efficienza.

L’organizzazione del Comune di Fagnano Olona vede una netta prevalenza di donne; l’analisi della distribuzione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al **31/12/2022** presenta la seguente ripartizione donne/uomini:

Dipendenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	1	8	17	0	1	0	27
Uomini	3	1	7	1	2	0	14
Totale	4	9	24	1	3	0	41

tra cui:

- Titolari di posizione organizzativa: n. 3 donne e n. 3 uomini.
- Il Segretario Generale è un uomo.

Dipendenti donne al 31.12.2022 con titolo di studio universitario: n. 9 pari al 21,95% dei dipendenti e al 33,33% delle lavoratrici donne

Dipendenti uomini al 31.12.2022 con titolo di studio universitario: n. 5 pari al 12,19% dei dipendenti e al 35,71% dei lavoratori uomini.

Altro dato di contesto interno utile:

ETA' ANAGRAFICA MEDIA DEI DIPENDENTI (in servizio al 1° luglio 2023)	51 anni
ANZIANITA' DI SERVIZIO MEDIA DEI DIPENDENTI PRESSO L'ENTE (in servizio al 1° luglio 2023)	18 anni

L’Amministrazione comunale di Fagnano Olona, rappresentata da una forte presenza femminile, è stimolata a perseguire, come punto di rilevanza strategica, un’accurata gestione del personale e ad attivare strumenti per promuovere un’effettiva pari opportunità tra i dipendenti.

Per quanto attiene all'aspetto metodologico seguito per la definizione del nuovo piano:

- Il PAP si sviluppa in 7 azioni positive;
- Il Piano ha valenza triennale, dal 2021 al 2023;
- Nel corso di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, consigli provenienti da qualunque parte interessata.

2. CONSUNTIVO ANNO 2022 PIANO AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, approvato dalla Giunta comunale come aggiornamento dell'anno 2022, con deliberazione n. 7 del 31.1.2022, comprende le seguenti azioni:

1. **Valorizzazione delle capacità e attitudini delle risorse umane;**
2. ***Problem solving & decision making*;**
3. **Mantenimento delle convenzioni in essere;**
4. **Prevenzione e gestione dei conflitti;**
5. **Questionario benessere lavorativo;**
6. ***Leadership*;**
7. **Mappatura delle competenze del personale.**

Nell'anno 2022 si è portata avanti l'attività attuativa delle azioni programmate e il dato a consuntivo è direttamente rilevabile dalla sezione che segue dove, in occasione della programmazione per l'anno 2023 si dà anche conto della chiusura delle azioni dei precedenti anni.

3. AGGIORNAMENTO ANNO 2023 AZIONI POSITIVE 2021-2023

In considerazione di quanto sopra, si confermano le Azioni Positive per il triennio 2021-2023 indicate nel Piano, con posticipazione dei termini di conclusione delle azioni n. 5 e 7.

Nel complesso sono da attuare per l'anno 2023 n. 3 azioni, alle quali si aggiunge quella relativa alle convenzioni che è di mantenimento nell'intero triennio di vigenza del presente piano.

N. azione	1
Titolo	Valorizzazione delle capacità e attitudini delle risorse umane
Destinatari	Titolari di posizione organizzativa del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Acquisire le conoscenze essenziali e le competenze per un'efficace gestione e la valorizzazione dei collaboratori assegnati, anche in ambiente <i>smart</i>
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto ai titolari di posizione organizzativa. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	AZIONE CONCLUSA (07 marzo 2022/21 marzo 2022/01 aprile 2022)

N. azione	2
Titolo	Problem solving & decision making
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Ottimizzare le abilità di pensiero critico e di organizzazione sistematica delle informazioni al fine di gestire al meglio le criticità e i processi decisionali, anche in ambiente smart
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto a tutte le lavoratrici/lavoratori. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	AZIONE CONCLUSA (16.12.2021/17.2.2022/24.5.2022)

N. azione	3
Titolo	Mantenimento delle convenzioni in essere
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso
Obiettivo	Garantire risparmio di tempo da parte del personale.
Descrizione intervento	Mantenimento delle convenzioni con servizi salva-tempo territoriali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Tutti i Responsabili di Settore/Servizio
Periodo di realizzazione	N.d.

N. azione	4
Titolo	Prevenzione e gestione dei conflitti
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Sviluppare capacità di prevenzione delle situazioni conflittuali interne all'ambiente di lavoro, e apprendere approcci utili ad elaborare le difficoltà relazionali e a gestire costruttivamente i conflitti già esistenti.
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto a tutte le lavoratrici/lavoratori. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	AZIONE CONCLUSA (ULTIMO MODULO 20.3.2023)

N. azione	5
Titolo	Questionario benessere lavorativo
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso
Obiettivo	Verificare e monitorare l'andamento della formazione sulle azioni precedenti
Descrizione intervento	Realizzazione di un questionario specifico rivolto a tutte le lavoratrici/lavoratori e analisi degli esiti. A cura della componente del CUG di rappresentanza dei lavoratori
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG
Periodo di realizzazione	Entro il 30.06.2023 RIPROGRAMMATA entro 31.12.2023

N. azione	6
Titolo	Leadership
Destinatari	Titolari di posizione organizzativa del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Sviluppare le capacità di suscitare <i>commitment</i> nei collaboratori, e instaurare un clima positivo e di fiducia reciproca per condurli proficuamente al raggiungimento dei risultati.
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/a distanza rivolto ai titolari di posizione organizzativa. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2023

N. azione	7
Titolo	Monitoraggio stato avanzamento lavori del Lavoro Agile nell'ente
Destinatari	CUG/Amministrazione comunale
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso
Obiettivo	Monitorare lo stato di avanzamento lavori del Lavoro agile all'interno dell'ente per tenere alta l'attenzione su questa modalità di prestazione lavorativa, al fine di soddisfare la miglior conciliazione tra vita/lavoro e, contemporaneamente, riscontrare con la maggior efficacia possibile i nuovi e diversi fabbisogni organizzativi dell'attività lavorativa eventualmente rappresentati dall'ente
Descrizione intervento	Effettuare nel corso dell'anno almeno 3 incontri del CUG per monitorare lo stato di avanzamento lavori del Lavoro agile all'interno dell'ente, per un confronto e per l'acquisizione di elementi in merito alla valutazione dell'impatto del lavoro agile sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2022 – RIPROGRAMMATA entro 31.12.2023