



COMUNE DI SOLBIATE OLONA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

Il Piano triennale di azioni positive, previsto dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli Enti locali e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per le donne e gli uomini che in essi lavorano.

Il presente Piano triennale nasce da un'attenta analisi organizzativa del Comune condotta in un'ottica di genere alla data del 31.12.2018 la quale non ha evidenziato particolari problematiche in materia considerando che l'analisi organizzativa effettuata ha evidenziato una netta prevalenza delle donne sugli uomini nella composizione dell'organico dell'Ente.

La strutturazione di un orario di lavoro e di servizio, prevedendo soltanto due rientri pomeridiani, consente alle molte lavoratrici presenti di poter disporre di un tempo maggiore da riservare alla vita familiare, favorendo la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; la particolare attenzione riservata, nell'ambito della contrattazione decentrata, all'istituto del part-time e alle sue molteplici articolazioni orarie che favoriscono una maggior conciliazione della vita lavorativa con quella familiare (ad esempio la possibilità di prestare servizio solo di mattina).

Da ultimo l'Ente ha regolamentato nel 2023 lo strumento del "lavoro agile" volto proprio ad aumentare le possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Nell'ambito sopra delineato, il Comune di Solbiate Olona:

- ❑ Tutela e riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- ❑ Garantisce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza reciproca nei comportamenti;
- ❑ Ritiene come valore fondamentale da tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psicofisico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ❑ Ritiene prioritaria la rimozione di eventuali ostacoli che impedissero la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ❑ Favorisce le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
- ❑ Favorisce le azioni volte a conciliare la vita lavorativa, personale e familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Attraverso il presente Piano triennale, il Comune di Solbiate Olona intende consolidare, in continuità con i precedenti Piani, quanto già realizzato negli anni passati in tema di pari opportunità tra uomini e donne, realizzando le azioni previste a sostegno della diffusione della cultura del rispetto delle differenze considerate come fattore di qualità, al fine di realizzare un'organizzazione realmente orientata alle pari opportunità.

Le azioni positive previste all'interno del presente Piano triennale sono le seguenti:

1. OSSERVATORIO SULLA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI DIPENDENTI DELL'ENTE

Al fine di verificare l'attuazione delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici nel Comune di Solbiate Olona, l'Ente s'impegna a monitorare la situazione occupazionale, con riferimento a dati distinti per sesso, di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico e ogni altro dato in possesso dell'Amministrazione riferito all'organizzazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale.

2. POLITICHE PER LA CONCILIAZIONE

Il Comune di Solbiate Olona intende continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, riconoscendo la validità e l'importanza dell'azione di informazione e accompagnamento all'utilizzo delle opportunità offerte dalle leggi e dai contratti in tema di congedi parentali, aspettative e permessi, rivolta ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

In quest'ottica e' intervenuta l'adozione del regolamento per il Lavoro Agile approvato con delibera di G.C. n. 93 del 19.09.2023.

3. SOSTEGNO AL PERSONALE CHE RIENTRA DAL PERIODO DI ASTENSIONE PER MATERNITÀ

Al fine di accompagnare il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dopo periodi di assenza per congedi di maternità, paternità, congedi parentali lunghi, o che usufruisce dei riposi giornalieri "per allattamento" dovranno essere attuate le seguenti azioni:

- informativa e aggiornamento costante dei soggetti interessati sui cambiamenti - interni ed esterni - intervenuti durante la loro assenza nella struttura organizzativa, nell'organizzazione del lavoro, nelle prestazioni lavorative ecc.;
- accompagnamento al reinserimento lavorativo nell'Ente, attraverso misure di affiancamento determinate dal Responsabile di servizio in ragione del ruolo e dei compiti svolti nonché a eventuali bisogni di aggiornamento e formazione.

4. REVISIONE DELLE REGOLE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Allo scopo di promuovere azioni di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, sono state introdotte nuove regole in materia di orario di lavoro dei dipendenti e di flessibilità, che si fondano su una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente - sia in entrata che in uscita - e sull'utilizzo dei relativi istituti, sia pur nell'ambito delle disposizioni contrattuali vigenti in materia. Le nuove regole interessano tutto il personale - pur in modo differenziato in ragione di eventuali esigenze specifiche dei servizi di assegnazione o tipologia di rapporto di lavoro - che può beneficiare dei vantaggi connessi all'ampliamento della fascia oraria di entrata e di uscita, nonché di fruizione della pausa, ovvero all'utilizzo dei permessi in ore previsti dal contratto.

Per i dipendenti a tempo pieno che abbiano particolari temporanee esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, sono previste forme di modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente. Le modifiche dell'orario di lavoro hanno comunque una durata determinata nel tempo, al fine di rivalutarne i presupposti e l'eventuale mantenimento, anche in ragione di possibili medesime esigenze di altro personale assegnato allo stesso servizio. La valutazione circa la modifica dell'orario di lavoro compete al dirigente della struttura presso cui presta servizio il dipendente, tenuto a valutare la compatibilità della richiesta con le esigenze organizzative e funzionali del servizio di assegnazione.

L'Ente effettua il monitoraggio degli orari di lavoro modificati rispetto all'orario *standard* del servizio di assegnazione, nell'ambito dell'analisi di genere.

5. RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI COLLEGIALI

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

6. VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Comune s'impegna a valutare l'efficacia/qualità delle misure positive attivate, mantenere il sistema di analisi di genere provvedendo all'aggiornamento periodico e nel caso intervenendo prontamente in maniera correttiva anche prima della scadenza del Piano triennale.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti, che potranno essere recepiti in sede di aggiornamento alla scadenza.

7. ANALISI DELL'INDAGINE SU BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUAZIONE AMBITI DI MIGLIORAMENTO

Il Comune di Solbiate Olona, in linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell'ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, intende dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.