



## COMUNE DI FERNO

Provincia di Varese

### PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2018 – 2020 -AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2020-

#### 1. PREMESSA

Richiamato il D.L.gs n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che all’art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani Triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano Triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione, nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati unici di garanzia devono quindi presentare entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’Ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente un’apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano Triennale.

Tale relazione deve essere trasmessa anche all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

Tale scadenza non è vincolante per gli Enti Locali, in quanto in base all’art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000, in questi Enti il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance, di cui all’art. 10 del D. Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), la cui approvazione è prevista entro 20 giorni dall’approvazione del bilancio di previsione.

L’organizzazione Comune di Ferno, vede la seguente composizione dell’organico fra uomini e donne:

personale a tempo indeterminato al 31/12/2019:

Dipendenti	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	8	14	0	0	0	22
Uomini	1	1	1	2	0	5
<b>Totale</b>	9	15	1	2	0	27

di cui: titolari di posizione organizzativa: n. 1 uomo, n.4 donne.

personale a tempo determinato al 31/12/2019:

Dipendenti	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	0	1	0	0	0	1
Uomini	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	0	1	0	0	0	1

di cui: nessun titolare di posizione organizzativa.

Il Segretario Generale è attualmente un uomo.

L'aggiornamento del presente piano di azioni positive di durata triennale (2018/2020) si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà, alle dimensioni dell'Ente, ed alle dinamiche globali del territorio.

## **2. LE NUOVE AZIONI DEL PIANO PER L'ANNO 2020**

### **AZIONI CONFERMATE:**

#### **Azione 1. Consolidamento azioni del precedente piano 2015/2017**

Attività svolta: con i membri del Comitato unico.

Eventuali costi aggiuntivi: (da definire nel corso dell'azione) a carico del bilancio.

Descrizione intervento: Attraverso le relazioni annuali monitorare costantemente l'attuazione delle azioni poste in essere nel triennio precedente e porre in atto eventuali azioni correttive anche attraverso l'intervento della Consigliere di parità provinciale.

#### **Azione 2. Miglioramento della salute e del benessere organizzativo dei dipendenti**

Attività svolta: con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso.

Eventuali costi aggiuntivi: (da definire nel corso dell'azione) a carico del bilancio.

Obiettivo: Favorire azioni di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle persone.

Descrizione intervento:

- Verifica della possibilità di avvalersi di enti, associazioni, studi medici, centri diagnostici per favorire la possibilità per il personale di avere occasioni di screening ed esami sanitari gratuiti e/o a tariffe agevolate, valutare l'attivazione in via sperimentale dello "Sportello di ascolto";
- Attivazione di convenzioni o accordi con le strutture disponibili;
- Comunicazione al personale della possibilità di avvalersene;
- Verifica dell'effettivo utilizzo dei servizi su base annuale.

#### **Azione 3. Miglioramento della salute e del benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento alle relazioni ed alla comunicazione.**

Attività svolta: con il personale del Comune e un docente esterno.

Costi: a carico del bilancio.

Obiettivo: Favorire la relazione interpersonale e la comunicazione efficace tra i lavoratori/ le lavoratrici per contribuire a creare un clima di lavoro improntato alla collaborazione reciproca in modo tale da rendere le attività lavorative più efficienti.

Descrizione intervento: Realizzazione di almeno un intervento formativo on site, rivolto a tutti i lavoratori/lavoratrici.

#### **Azione 4. Adesione al Progetto "La conciliazione..... pronti, via sperimentiamo..."**

Attività svolta: con l'ufficio personale, il Comitato unico di garanzia dell'Unione ed i Comitati unici dei Comuni.

Eventuali costi: a carico del bilancio.

Obiettivo: L'Ambito distrettuale di Somma Lombardo, aderendo ad un progetto sovradistrettuale, finanziato con

fondi regionali DGR 5369/2016, con il coinvolgimento anche dell'Azienda Speciale Consortile del Medio-Olona, propone di attivare azioni di sensibilizzazione e di informazione sulle politiche di conciliazione, accompagnando/supportando i soggetti interessati alla realizzazione delle stesse all'interno della propria realtà organizzativa, di introdurre elementi innovativi per gli enti pubblici, recependo gli indirizzi che si vanno delineando per il pubblico impiego – riforma Madia -, introduzione e riconoscimento di modalità di lavoro flessibili o smart working.

Lo smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Descrizione intervento: Presentazione fattibilità di un progetto di introduzione allo smart working attraverso l'organizzazione di giornate informative/workshop, rivolte alle figure chiave dei soggetti coinvolti, realizzate da consulente tecnico. Successivamente si prevede di organizzare giornate di accompagnamento e supporto alla introduzione/realizzazione di tale modalità di lavoro per i soggetti che aderiscono alla sperimentazione, realizzate da consulente tecnico.

## **Aggiornamento dell'azione n. 4:**

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Ferno per gli anni 2019/2020/2021, avvenuta in data 24/12/2019, è stato previsto quanto segue (art. 26):

- “1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.*
- 2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.*
- 3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, potrà essere coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi che saranno individuati per un numero massimo di due giornate al mese pari a 24 giornate all'anno.*
- 4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di settore che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.*
- 5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori con figli minori.*
- 6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.*
- 7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.*
- 8. Le sedi di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:*

- *Residenza privata del dipendente;*
  - *ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il responsabile.*
9. *Le giornate di smart working non fruitive potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del responsabile."*

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/02/2020 sono state adottate le prime misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 2019 nei Comuni interessati delle Regioni Lombardia e Veneto.

Con Ordinanza del Ministero della Salute di concerto con il Presidente della Regione Lombardia del 23/02/2020 si è disposto quanto segue:

- la sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi e di ogni forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico sportivo e religioso, anche se svolti in luoghi chiusi aperti al pubblico;
- chiusura dei nidi, dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, nonché della frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, corsi professionali, master, corsi per le professioni sanitarie e università per gli anziani a esclusione di specializzandi e tirocinanti delle professioni sanitarie, salvo le attività formative svolte a distanza;
- sospensione dei servizi di apertura al pubblico dei musei, dei cinema e degli altri istituti e luoghi della cultura di cui all'articolo 101 del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, nonché dell'efficacia delle disposizioni regolamentari sull'accesso libero o gratuito a tali istituti e luoghi;
- sospensione di ogni viaggio d'istruzione, sia sul territorio nazionale sia estero;
- previsione dell'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Lombardia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva;
- sospensione delle procedure concorsuali.

Con Direttiva n. 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 25/02/2020 si dispone che le Pubbliche Amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali, privilegino modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono dei servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia, potenzino il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 01 marzo 2020 all'art. 4 si prevede che sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

*"...omissis..*

*a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.... omissis..."*

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 04 marzo 2020 che all'art. 1 comma 1 lettera n) si ribadiscono le indicazioni di cui all'art. 4 comma 1 lettera a) del dpcm 01 marzo 2020 come sopra citato, e quindi la possibilità di attivazione immediata del lavoro agile, anche senza previa regolamentazione, per tutti i datori di lavoro pubblici e privati che lo ritengano necessario nel periodo di emergenza sanitaria.

Con Circolare n. 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione si innovano i contenuti e gli obblighi di adempimento in materia, disponendo, ad esempio, che entro sei mesi tutte le Pubbliche Amministrazioni comunichino al Dipartimento per la Funzione Pubblica le azioni intraprese per la sperimentazione del lavoro agile e gli esiti delle stesse.

Stante la contingente necessità di optare per il lavoro agile (smart working) causata dall'attuale emergenza sanitaria che coinvolge il territorio comunale ma considerata anche l'opportunità di avviare il progetto di smart-working a seguito della continua mutazione delle condizioni climatiche e dell'imprevedibile evoluzione dello sviluppo globale, che potrebbero causare nuove situazioni di emergenza, si propone la seguente **azione**:

**Avvio dell'attuazione delle misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile e nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato di cui alla Legge n. 81/2017 – art. da 18 a 23 – lavoro agile – secondo le seguenti fasi:**

- **PRIMA FASE:** Predisposizione di un regolamento - definizione dei confini e degli obiettivi del progetto – identificazione dei requisiti necessari che devono essere posseduti dai dipendenti e delle attività/settori che possono essere svolti con il lavoro agile - come quando e dove si svolge l'attività – definizione criteri di individuazione campione – approvazione schema di accordo tra le parti.
- **SECONDA FASE:** individuazione campione secondo i criteri prestabiliti e successiva informazione e formazione dei dipendenti prescelti (massimo n. 3, pari al 10% dei dipendenti dell'Ente). Nel caso in cui nessun dipendente presentasse richiesta, ovvero nessun dipendente risultasse idoneo allo svolgimento del lavoro agile l'Ente provvederà comunque a garantire che sussistano le condizioni per garantire l'avvio del progetto.  
Acquisto di Personal Computer portatili dotati dei necessari requisiti tecnici tali da consentire la connessione mediante Virtual Private Network (VPN) al sistema informatico dell'Ente da remoto.
- **TERZA FASE:** avvio della misura entro l'anno 2020.
- **QUARTA FASE:** monitoraggio, analisi e valutazione finale dei risultati raggiunti – adozione di eventuali misure correttive.

Considerato il rapidissimo evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale a cui è conseguita l'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'otto marzo 2020 di rimodulazione delle aree ad alto rischio finalizzato a contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 in tutta la

regione Lombardia e in altre provincie italiane del Nord, che all'art. 2 comma 1 lettera r) recita: *"la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro;"*, **si ritiene che, in alternativa a quanto previsto nella fase 2 e per attuare il lavoro agile in maniera tempestiva ed immediata, sono consentiti collegamenti remoti sicuri tramite le tecnologie di internet direttamente a personal computer di proprietà privata dei dipendenti comunali.**

### **3. CONCLUSIONI**

Il CUG predispone entro il 31 marzo dell'anno successivo una relazione su ciascuna azione interessata dal piano. Essa viene inviata per le opportune valutazioni alla Giunta Comunale, con cui si potranno discutere eventuali azioni correttive.

La relazione viene messa a disposizione per la consultazione sulla rete intranet dell'Ente.

Si dà atto che le azioni inserite nell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive saranno comunque perseguite nel rispetto delle ulteriori disposizioni di legge che dovessero essere emanate in tempo successivo all'adozione della delibera di approvazione del Piano stesso.