



## COMUNE DI FERNO

Provincia di Varese

### PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2021 - 2023

#### AGGIORNAMENTO ANNO 2022

#### 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 (CUG) 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 31/12/2021:

Dipendenti	D	C	B	B1	A	Totale
Donne	6	16	0	0	0	22
Uomini	1	1	3	0	0	5
Totale	7	17	3	0	0	27

di cui: titolari di posizione organizzativa: n. 1 uomo, n.2 donne.

personale a tempo determinato al 31/12/2021:

Dipendenti	D	C	B3	B1	A	Totale
Donne	0	0	0	0	0	0
Uomini	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

di cui: nessun titolare di posizione organizzativa.

Il Segretario Generale è attualmente un uomo.

Con determina del Responsabile del Servizio Personale n. 385 del 27/08/2019 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le del Comune di Ferno e ne sono stati individuati i componenti, a seguito di regolare acquisizione delle designazioni da parte delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale. I componenti del CUG rimangono in carica 4 anni e ed stata garantita la presenza al suo interno di entrambi i generi.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nel rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure apicali.

Il Piano delle Azioni Positive 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.

Con delibera di Giunta n. 10 del 26/02/2021 è stato approvato il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 che definiva specifici obiettivi nei seguenti ambiti:

- TUTELA DELLA SALUTE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO;
- CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI
- CONCILIAZIONE DEI TEMPI
- TRASPARENZA E COMUNICAZIONE;

Si riportano di seguito gli aggiornamenti agli obiettivi e le relative azioni positive per l'anno 2022.

***Ambito d'azione: TUTELA DELLA SALUTE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO***

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTI
Miglioramento della salute e del benessere organizzativo dei dipendenti	Azioni di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle persone	Cug,	Ricerca di nuovi soggetti con cui stipulare convenzioni per screening ed esami al personale e mantenimento delle eventuali convenzioni in essere.	Costi a carico del Bilancio comunale

Aggiornamento 2022: Obiettivo confermato.

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTI
Miglioramento della salute e del benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento alle relazioni ed alla comunicazione	Promozione della relazione interpersonale e della 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	CUG, Responsabili di Area	Adesione a eventuali eventi e a servizi messi a disposizione da UPEL per fornire supporto psicologico ai dipendenti e pubblicizzazione degli stessi fra il personale.	Costi a carico del Bilancio comunale

Aggiornamento 2022: Obiettivo non confermato per il .2022/2023. UpeL non ha organizzato alcuna iniziativa in merito.

***Ambito d'azione: CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI***

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTI
Assistere il personale che ritiene di aver subito situazioni di disagio o discriminatorie.	Costituzione di uno Sportello di Ascolto.	Il CUG individuerà un dipendente che possa essere idoneo a curare lo sportello.	Costituzione dello sportello di Ascolto entro un anno dall'adozione del PAP.	Costi a carico del Bilancio comunale

Aggiornamento 2022: Obiettivo confermato.

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTI
Evitare fenomeni discriminatori nella concessione di variazioni orarie al personale dipendente.	Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei settori e uffici, per anzianità di lavoro.	Ufficio Personale in collaborazione con il CUG.	Individuazione di criteri per la concessione di variazioni orarie.	Costi a carico del Bilancio comunale

Aggiornamento 2022: Obiettivo confermato.

**Ambito d'azione: CONCILIAZIONE DEI TEMPI**

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTO
Promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	Attuazione di progetti di smart working.	Ufficio Personale in collaborazione con il CUG.	Adozione del Regolamento per l'applicazione dello smart working e del POLA, ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 202.	Costi a carico del Bilancio comunale

Aggiornamento indicatore:

Il DL 80/2021 all'articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) introduce il nuovo "Piano Unico" della PA, il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO), che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione. L'approvazione del Piano Unico è seguita dall'approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024

A breve verrà inoltre approvato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che sostituirà le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, approvate ai sensi dell'art. 1, comma 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021.

Pertanto sia il nuovo Piano Unico (che sostituirà il POLA) che il Regolamento comunale per l'applicazione dello smart working dovranno recepire le disposizioni del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTO
Promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	Adesione al progetto: "La conciliazione 20.20: il lavoro che cambia" di formazione specifica sulle modalità attuative e sulle opportunità offerte dalle politiche di conciliazione vita-lavoro.	Dipendenti	Adesione al Progetto "La conciliazione 20.20: il lavoro che cambia" da parte di n. 3 dipendenti e partecipazione alla formazione specifica.	Oneri a carico dell'Ambito distrettuale.

Obiettivo realizzato e concluso. N.2 dipendenti del settore socio-culturale e n. 1 dipendente del settore ragioneria hanno partecipato agli incontri formativi previsti dal Progetto.

OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	SOGGETTI ATTUATORI	INDICATORI	COSTO
Promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, in particolare a favore dei dipendenti non residenti con prole.	Applicazione di agevolazioni tariffarie per i dipendenti non residenti che fruiscono dei servizi comunali	CUG, Responsabile servizi educativi.	Regolamentazione tariffaria che offra ai dipendenti non residenti a Ferno le medesime agevolazioni dei residenti.	Costi a carico del Bilancio comunale

Obiettivo confermato. L'agevolazione tariffaria per i dipendenti del Comune di Ferno non residenti è stata prevista specificamente nella bozza del nuovo Regolamento dell'Asilo Nido, di prossima approvazione.

**Ambito d'azione: TRASPARENZA E COMUNICAZIONE**

<b>OBIETTIVO SPECIFICO</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>SOGGETTI ATTUATORI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>COSTO</b>
Promuovere e favorire la comunicazione e la trasparenza, favorire la circolazione delle informazioni in merito agli obiettivi dell'Ente e ai sistemi di valutazione dei dipendenti.	Diffusione fra il personale del contenuto dei documenti programmatici dell'Ente e del Piano della Performance	Settore Economico Finanziario, Responsabili di Area	Ento 30 gg dall'adozione dei documenti programmatici	Costi a carico del Bilancio comunale

Obiettivo confermato

Promuovere e favorire la comunicazione e la trasparenza, favorire la circolazione delle informazioni in merito al Piano Azioni Positive	Pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito istituzionale dell'Ente e trasmissione dello stesso ai Responsabili d'Area affinché ne diano opportuna conoscenza ai dipendenti.	CUG,	Entro 30 giorni dall'adozione del Piano	Costi a carico del Bilancio comunale
---	---	------	---	--------------------------------------

Obiettivo confermato

## ***2. 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.