



## COMUNE DI FERNO

Provincia di Varese

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

#### 1. PREMESSA

Richiamato il D.Lgs 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 31/12/2020:

Dipendenti	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	8	16	0	0	0	24
Uomini	1	1	1	2	0	5
<b>Totale</b>	9	17	1	2	0	29

#### **DI CUI N. 5 DONNE DI CATEG. C A TEMPO PARZIALE**

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

personale a tempo determinato al 31/12/2020:

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.

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 ed è 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.

Il Comune di Ferno nel mese di ottobre 2020 ha sottoposto ai dipendenti il "Questionario sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del sistema gerarchico". Dalle relative risultanze si è rilevato un giudizio confortante rispetto alla correttezza nei rapporti: non sono infatti emerse situazioni discriminatorie. I risultati riferiti ad eventuali molestie o comportamenti contro la propria dignità o di mobbing sono rassicuranti.

Tale indagine ha perciò confermato l'efficacia delle azioni del precedente piano di azioni positive, che verranno pertanto confermate e proseguite e rafforzate.

Il campione di dipendenti che ha risposto al questionario ha evidenziato una scarsa condivisione degli obiettivi strategici dell'Ente e una non adeguata informazione sul sistema di valutazione della performance. A tal proposito nel presente piano sono state inserite azioni positive che mirano a migliorare queste criticità.

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

<b>OBIETTIVO SPECIFICO</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>SOGGETTI ATTUATORI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>COSTI</b>
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
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

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

<b>OBIETTIVO SPECIFICO</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>SOGGETTI ATTUATORI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>COSTI</b>
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
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.	CUG in collaborazione con Ufficio Personale	Individuazione di criteri per la concessione di variazioni orarie.	Costi a carico del Bilancio comunale

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

<b>OBIETTIVO SPECIFICO</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>SOGGETTI ATTUATORI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>COSTO</b>
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 2020, secondo un percorso condiviso con l'Amministrazione.	Costi a carico del Bilancio comunale
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.
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

**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	Entro 30 gg dall'adozione dei documenti programmatici	Costi a carico del Bilancio comunale
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

--	--	--	--	--

## ***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.