



# COMUNE DI INDUNO OLONA

(Provincia di Varese)

Via Porro 35 - 21056 Induno Olona P.I.V.A. 00271270126

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI**

### **POSITIVE**

### **2019-2021**

## Perchè fare un piano ?!

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La normativa attuale **prevede** la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di “**Piani di Azioni Positive**” tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.....

In particolare:

- L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 28.11.2005” definisce per Azioni Positive tutte quelle misure “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: “*Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
  - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
  - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
  - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
  - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
  - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

- L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'importanza di un **Piano di Azioni Positive** rappresenta, (*pur essendo un adempimento di legge*), uno strumento semplice e operativo che serve a focalizzare e dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

## Quale è l'obiettivo di questo piano?

L'obiettivo principale di questo piano è di valorizzare le risorse umane di questo Comune, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente.

Si predispongono pertanto un aggiornamento del Piano di Azioni Positive 2017-2019 volto a garantire il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e cercare di assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

#### **Diamo i numeri.....**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2018 è la seguente:

#### **PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO**

Donne n. 22 in percentuale 59,46%  
Uomini n. 15 in percentuale 40,54%

#### **CATEGORIA DI APPARTENENZA**

<b>CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<b>D</b>	<b>5/22 (22,73%)</b>	<b>3/15 (20%)</b>
<b>C</b>	<b>10/22 (45,45%)</b>	<b>7/15 (46,67%)</b>
<b>B</b>	<b>7/22 (31,82%)</b>	<b>5/15 (33,33%)</b>

SINDACO uomo  
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO uomo  
PRESIDENTE DELL'AZIENDA SPECIALE donna

GIUNTA COMUNALE (Assessori)

Donne 2 (40% 2/5)  
Uomini 3 (60% 3/5)

CONSIGLIO COMUNALE

Donne 8 (47,06% 8/17)  
Uomini 9 (52,94% 9/17)

#### **TIRIAMO LE SOMME.....**

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

#### **CHE OBIETTIVI VOGLIAMO REALIZZARE NEL TRIENNIO AFFINCHÉ IL PIANO AZIONI POSITIVE SIA EFFETTIVAMENTE EFFICACE?**

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

- 1. OBIETTIVO "SIAMO TUTTI IMPARATI"**
- 2. OBIETTIVO "CONCILIARE VITA E LAVORO"**
- 3. OBIETTIVO "CONTINUITA' NELLE AZIONI POSITIVE GIÀ INTRAPRESE"**

## **OBIETTIVO 1 TITOLO “SIAMO TUTTI IMPARATI”.**

L'obiettivo si prefigge lo scopo di far conoscere le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Il CUG è stato nominato dal Responsabile del settore amministrativo con propria determinazione n. 223 del 07.10.2014 e successivamente è stato approvato il Regolamento per il suo funzionamento in data 9.12.2014.

Inoltre l'obiettivo mira a far conoscere, sia ai dipendenti che all'intera cittadinanza l'importanza sulle pari opportunità e la normativa attuale di riferimento.

Nell'arco del triennio 2019-2021 per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato si continuerà con le seguenti azioni:

- verrà effettuata una diffusione interna delle informazioni sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet) o, eventualmente, incontri di informazione/ sensibilizzazione previsti *ad hoc*;

- raccolta di osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali e dei cittadini. A tale scopo verrà creato un indirizzo email a disposizione di tutti i dipendenti ed i cittadini interessati.

- verrà predisposto un questionario anonimo, semplice da compilare, per valutare lo stato attuale della condizione lavorativa e professionale al fine di raccogliere delle informazioni che permettano in un futuro di poter meglio focalizzare le azioni di interesse e di intervento da intraprendere.

- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

## **OBIETTIVO 2 TITOLO “CONCILIARE VITA E LAVORO”**

L'obiettivo ha lo scopo di promuovere *l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare*.

Nell'arco del triennio 2019-2021 per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato si proseguirà con le seguenti azioni:

Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.

Si rammenta che sino ad oggi l'Amministrazione Comunale ha concesso l'utilizzo delle ore previste contrattualmente per allattamento con estrema flessibilità, agevolando **tutte** le dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Dal 2018 inoltre è stato concesso, a seguito di richiesta delle R.S.U., un orario di lavoro più flessibile rispetto alle esigenze di tutti i dipendenti.

Inoltre nel Regolamento per la disciplina generale degli uffici e dei servizi, nell'ottica di una maggiore flessibilità nell'articolazione dell'orario part-time, per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari dei dipendenti è prevista la possibilità chiedere la trasformazione dell'orario da tempo pieno a part-time in tre fasce 18 ore, 24 ore o 30 ore settimanali.

<b>PART-TIME CONCESSO</b>	<b>RICHIESTE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<b>ANNO 2016</b>	<b>1</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>0</b>

<b>ANNO 2017</b>	<b>1</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>0</b>
<b>ANNO 2018</b>	<b>2</b>	<b>2 (100%)</b>	<b>0</b>

Saranno svolte azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia.

#### **PERMESSI PER LEGGE 104/92**

	<b>RICHIESTE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<b>ANNO 2017</b>	<b>5</b>	<b>3 (60%)</b>	<b>2 (40%)</b>
<b>ANNO 2018</b>	<b>4</b>	<b>1 (25%)</b>	<b>3 (75%)</b>

#### ***Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza.***

Verrà favorito il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera, prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, anche per poter permettere rientri anticipati.

#### **OBIETTIVO 3 TITOLO “CONTINUITA’ NELLE AZIONI POSITIVE GIA’ INTRAPRESE”**

##### ***Partecipazione a corsi di formazione qualificati.***

E' garantita a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

A mero titolo informativo si riporta in sintesi il numero di iscritti a corsi di formazione organizzati da altri Enti nell'ultimo biennio:

	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<b>ANNO 2017</b>	<b>6 (75%)</b>	<b>2 ( 25%)</b>
<b>ANNO 2018</b>	<b>7 (53,90%)</b>	<b>6 (46,10%)</b>

##### ***Commissioni di concorso e bandi di selezione.***

In tutte le commissioni esaminatrice dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di genere maschile e femminile in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale.

Report ultimi concorsi banditi:

<b>ANNO</b>	<b>CONCORSO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>COMPONENTI COMMISSIONE</b>		<b>VINCITORE/VINCITRICE</b>
		<b>D</b>	<b>U</b>	
2018	Operaio	1	2	VINCITORE
2018	Collaboratore B3	2	1	VINCITRICE

## **Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività di approvazione da parte della Giunta Comunale e verrà pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune in apposita sezione.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.