

COMUNE DI DAVERIO

Provincia di Varese



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2025-2027**

**ALLEGATO N. 5 AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

SOMMARIO

LEGGI ISTITUTIVE E FINALITÀ GENERALI.....	2
PREMESSA	3
ANALISI DELLA SITUAZIONE DELL'ENTE	4
RELAZIONE CONSUNTIVA DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024	5
FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027	8
OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI DAVERIO	8
PROGETTI E AZIONI POSITIVE	8
PROGETTO N. 1 TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO, PREVEDENDO E CONTRASTANDO OGNI FORMA DI MOLESTIA, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	9
PROGETTO N. 2: PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'	10
DURATA DEL PIANO	11
MONITORAGGIO DEL PIANO.....	11
COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)	11

LEGGI ISTITUTIVE E FINALITÀ GENERALI

- Art. 7, comma 1, e art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *«Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche»* come modificati dall'art. 2, comma 1, lettere b), c) d) ed e), della legge 4 novembre 2010, n. 183.
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 e s.m.i. *«Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro»*, come modificato dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196.
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, sui congedi parentali, che adotta misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»*.
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *«Attuazione della Legge 04 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»*.
- Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante *«Attuazione della direttiva 2006/54/CE riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego»*.
- Direttiva del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 *«Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche»*.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 *«Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»*.
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *«Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze al genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni»*.
- Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito in legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere contro le discriminazioni.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 *«Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche»*.
- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, di introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).
- Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, recante *«Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.»*.
- Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 30 giugno 2022.

PREMESSA

L'art. 42 del d.lgs. n. 198/2006 *«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246»* definisce le «azioni positive» quali «*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul posto di lavoro»*.

Inoltre, il successivo art. 48 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di tali ostacoli.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, oltre a rispondere a un obbligo di legge, vuole porsi nel contesto del Comune di Daverio come strumento semplice e operativo per l'applicazione completa delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio avvenga a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il presente Piano, in continuità con il precedente (triennio 2022-2024), è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti e azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutte le Aree dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, tenendo comunque presenti le peculiarità date dalla limitata dimensione del Comune di Daverio e dall'evenienza che lo stesso intrattenga una serie di servizi in forma associata con altri Enti.

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

ANALISI DELLA SITUAZIONE DELL'ENTE

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, un significativo numero di dipendenti del Comune di Daverio è di recente assunzione.

In questo contesto, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino.

Le considerazioni sui punti di criticità e sugli ambiti di azioni assumono a riferimento i dati statistici inerenti al personale al **31 dicembre 2024**.

Il personale in servizio a tempo pieno ed indeterminato al 31 dicembre 2024 risulta essere il seguente:

CATEGORIA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
OPERATORI ESPERTI	2	100%	0	0%	2
ISTRUTTORI	4	44%	5	56%	9
FUNZIONARI	0	0%	2	100%	2
FUNZIONARI E.Q.	0	0%	2	100%	2
TOTALE	6	40%	9	60%	15

Il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione al 31 dicembre 2024 risulta così distribuito:

UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
0	0%	2	100%	2

Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

Le posizioni di Elevata Qualificazione interne all'Ente risultano essere ricoperte da n. 2 donne quali Responsabile dell'Area Finanziaria e Responsabile dell'Area Tecnica. È inoltre, presente n. 1 Responsabile esterno all'Ente: n. 1 uomo relativamente all'Area Vigilanza (in convenzione con i Comuni di Azzate, Bodio Lomnago, Brunello, Galliate Lombardo).

Il Segretario comunale in servizio al 31 dicembre 2024, in qualità di reggente, è uomo ed è altresì stato nominato quale RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza).

La R.S.U. è composta da due soggetti, un uomo e una donna.

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31 dicembre 2024 si ricava che il sesso femminile e quello maschile sono entrambi rappresentati in modo equilibrato (n. 6 uomini e n. 9 donne).

L'età media dei dipendenti è di 49 anni.

L'Area dei Funzionari ed E.Q. è rappresentata solo da personale interno all'Ente di sesso femminile, nell'Area degli Istruttori sono rappresentati entrambi i sessi in modo paritario, mentre l'Area degli Operatori Esperti riguarda solo personale di sesso maschile.

I dati evidenziati denotano una situazione complessivamente equilibrata nella distribuzione del personale appartenente ai due generi, sebbene l'Area dei Funzionari ed E.Q. sia ricoperta unicamente da personale femminile.

RELAZIONE CONSUNTIVA DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2022/2024 del Comune di Daverio è stato redatto nel periodo post Covid, in un momento storico dove soprattutto la Pubblica Amministrazione ha visto cambiare gli assetti lavorativi dei propri dipendenti.

Tale Piano era stato redatto sulla base di una situazione organizzativa degli uffici ben diversa dall'attuale, con un organico di sole 12 risorse, di cui n. 8 donne e n. 4 uomini, una situazione decisamente squilibrata, che tuttavia vedeva n. 2 donne in part-time.

Le difficoltà registrate nelle assunzioni di personale hanno reso necessario utilizzare strumenti quali:

- una convenzione per la gestione associata del Servizio di Polizia Locale, dapprima con i Comuni di Azzate (capo convenzione) e Galliate Lombardo, a cui dal 1° gennaio 2024 si sono aggiunti Bodio Lomnago e Brunello;
- ma soprattutto, in assenza di figure-chiave quali la Responsabile dell'Area Finanziaria e l'Assistente Sociale, svariati e plurimi incarichi a personale di altri Enti, per gli ambiti di attività sociale, demografico, finanziario, tecnico.

Nel corso dell'attuazione del vecchio Piano sono emerse alcune criticità imputabili soprattutto alle carenze di organico dell'Ente, alla moltitudine degli adempimenti normativi e burocratici e alle limitate disponibilità di bilancio. Tuttavia, si è ugualmente tentato di darvi la più completa concretizzazione ed è, pertanto, possibile stilare un resoconto sommario delle azioni svolte.

Si evidenzia, in particolare, per ciascun obiettivo del precedente piano:

- **Obiettivo n. 1 - *Facilitare l'utilizzo di forme diverse per lo svolgimento dell'attività lavorativa finalizzate al superamento di specifiche situazioni***

Rispetto alle azioni positive pianificate, anche grazie alle due maternità intercorse nel periodo, si è privilegiata l'informazione riguardante le opportunità offerte dalla normativa sulla tutela della maternità e paternità e sui congedi parentali; in aggiunta, alle due neo-madri, entrambe nativamente assunte in part-time, sono state offerti interventi di conciliazione del tempo vita-lavoro, ritenute soddisfacenti sia per le risorse che per l'Ente.

Contestualmente, l'aggravamento di una risorsa disabile stabilito da INPS nel 100% con gravità ex comma 3 art. 3 Legge 104/92 ha offerto l'occasione per approfondire la materia del lavoro agile, procedere alla individuazione delle attività lavorative "smartabili" e regolamentare la materia in rapporto alla specifica situazione di Daverio; il lavoro agile risulta usufruibile da n. 2 dipendenti, ma è sistematicamente utilizzato da uno solo (donna).

Infine, con la sottoscrizione del Contratto Integrativo Decentrato normativo nell'ottobre 2023, in ordine all'orario di lavoro, sono state ampliate le fasce di flessibilità per tutti i dipendenti, sia in entrata che in uscita, garantendo tuttavia le fasce centrali di compresenza mattutina e pomeridiana.

L'obiettivo deve considerarsi completamente raggiunto.

- **Obiettivo n. 2 – *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale attuando, quando possibile, il principio di equilibrio di rappresentatività tra i generi nelle posizioni di vertice dell'organizzazione dell'Ente.***

Le azioni pianificate, nel corso del triennio di riferimento, sono stata solo parzialmente rispettate.

In particolare, non è stata attuata alcuna procedura di concorso, nel caso ovviamente il rispetto delle disposizioni in materia di pari opportunità sarebbe stato garantito.

Per quanto concerne le rimanenti procedure si sono verificate:

- o n. 3 assunzioni per scorrimento di graduatorie (n. 2 uomini e n. 1 donna)
- o n. 3 assunzioni per mobilità (n. 1 uomo e n. 2 donne),

le cui commissioni hanno visto la rappresentanza di ambo i sessi, in misura variabile ma equilibrata, anche sulla base delle competenze professionali da valutare.

Per quanto concerne il rapporto di genere per la copertura degli incarichi di vertice nell'organizzazione dell'Ente, il Segretario Comunale è sempre stato appartenente al genere maschile, mentre le due ex Posizioni Organizzative ora Elevate Qualificazioni appartengono al genere femminile, ed anche gli incarichi per le specifiche responsabilità mostrano un deciso squilibrio a favore del genere femminile: 5 incarichi, contro i 2 del personale maschile.

In generale, tuttavia, la distribuzione per genere del personale nella struttura organizzativa dell'Ente è abbastanza equilibrata, come risulta dai dati di analisi della situazione sopra esposti (60% femmine, 40% maschi).

L'obiettivo deve considerarsi raggiunto in misura più che buona.

- **Obiettivo n. 3 – Assicurare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.**

Il PIAO 2024-2026 in ordine a questo argomento recitava: “...si fa riferimento alla Direttiva del Ministro per la PA 23 marzo 2023 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. Attraverso la piattaforma “Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della Funzione Pubblica, ciascuna amministrazione deve pianificare la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali aderendo all’iniziativa entro il 30 giugno e formando almeno il 30% dei dipendenti entro il 31.12.2023 (nonché il 55% entro il 31.12.2024 ed il 75% entro il 31.12.2025). Inoltre, ANCHE grazie all’offerta formativa del Dipartimento, della SNA (Scuola Nazionale dell’Amministrazione) e di Formez PA, ciascuna Amministrazione dovrà garantire almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.... esclusi i corsi obbligatori in materia di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro”.

I risultati, in relazione alla formazione necessaria per approcciare i diversi nuovi servizi offerti dal PNRR – Misura 1 Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo” sono stati lusinghieri e possono così essere rappresentati:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO (2024)
Totale corsi di formazione	3	31
% corsi a distanza / totale corsi	100%	100%
Totale ore di formazione erogate	34	75
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un’attività formativa nell’anno / n. totale dei dipendenti in servizio	1/16	10/15
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	100%	100%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	34/16	75/15
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	0	51

Tutta la formazione è stata erogata a distanza e si è tenuto conto di provvedere ad un adeguato reinserimento al personale assente per lungo tempo, al fine di mantenere le competenze a livello costante.

Inoltre, tutta la formazione erogata è compresa nei progetti PNRR (nel senso che erano compresi nel costo di intervento) oppure nello strumento Syllabus, piattaforma di formazione governativa dedicata al capitale umano delle PA. In sostanza, la formazione è stata erogata “gratuitamente”.

In ogni caso, deve darsi conto del fatto che il livello di preparazione del personale in servizio sia complessivamente più che soddisfacente, come dimostrato anche dalle valutazioni ampiamente positive e dalle progressioni all'interno e tra le Aree conseguite negli anni 2023 e 2024.

L'obiettivo deve considerarsi pienamente raggiunto.

- **Obiettivo n. 4 – *Tutelare l'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazione***

Nel corso del triennio di riferimento non si sono verificati episodi degni di nota in questo senso, tuttavia l'obiettivo non può dirsi raggiunto stante la mancata approvazione di un «*codice sulle molestie sessuali, sul mobbing e sugli atteggiamenti vessatori o di un vademecum su norme di buona prassi per identici casi*»; in considerazione della perdurante attualità di tale obiettivo, si intende riproporne l'inserimento nel nuovo Piano delle Azioni Positive, ferma rimanendo la necessità ineluttabile di darvi attuazione.

- **Obiettivo n. 5 - *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità***

Di fatto, stante la preponderanza e la ritenuta maggiore importanza impattante dei precedenti obiettivi, rispetto alle azioni positive pianificate non si è provveduto a raccogliere e condividere materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne né a diffondere le informazioni ed i risultati acquisiti.

L'obiettivo dunque non può dirsi raggiunto ed in considerazione della perdurante attualità dello stesso, si intende riproporne l'inserimento nel nuovo Piano delle Azioni Positive, ferma rimanendo la necessità ineluttabile di darvi attuazione.

FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Gli obiettivi generali del Piano, conformemente con il contesto normativo sopra illustrato, riguardano le grandi tematiche dei diritti, del rispetto e della rappresentanza che sono finalizzate a:

- intervenire sulla cultura della diversità uomo/donna;
- improntare la gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente con interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere, ponendo al centro l'attenzione alla persona;
- favorire la crescita professionale e di carriere nell'ambito delle possibilità offerte dalle dimensioni dell'Ente;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che valorizzino le differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro;
- aumentare la percezione che la lettura dei fenomeni che vengono a crearsi con l'ottica di genere risulta conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI DAVERIO

Il Comune di Daverio ha elaborato il presente Piano conformemente al quadro legislativo vigente. Il Piano ha un contenuto programmatico triennale, in quanto ad oggi inserito nel PIAO e con lo stesso – e con i relativi documenti in esso assorbiti – integrato, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, il Comune di Daverio intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- garantire la valorizzazione delle risorse umane;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che favorisca l'equilibrio tra i tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Il Comune di Daverio si impegna a mantenere le azioni positive realizzate anche negli anni antecedenti e garantisce di osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

PROGETTI E AZIONI POSITIVE

Il presente Piano è articolato per Progetti, organizzato su più anni, ripartito in azioni positive. Ogni Progetto si riferisce a uno dei temi evidenziati.

Con il termine “azione positiva” si intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

I progetti in elaborazione sono:

- **Obiettivo n. 1 – *Tutelare l'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazione.***
- **Obiettivo n. 2 - *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.***

PROGETTO N. 1
TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO, PREVEDENDO E CONTRASTANDO OGNI
FORMA DI MOLESTIA, MOBBING E DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO:

Il Comune di Daverio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, al fine di favorire relazioni interpersonali fondate su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Azione Positiva 1:

Prevenire comportamenti/azioni che contrastino con l'obiettivo proposto, determinate a titolo esemplificativo da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Concretamente, si confida di raggiungere l'obiettivo nel triennio favorendo la collaborazione tra soggetti appartenenti alla medesima Area nonché tra i Responsabili per il perseguimento degli obiettivi di performance individuati dal PIAO all'interno delle singole aree nonché degli obiettivi comuni, afferenti all'ambito della prevenzione della corruzione, della trasparenza e del rispetto del tempo di pagamento; l'azione di coordinamento da parte del Segretario Comunale costituisce il cardine di un sistema fondato sulla collaborazione (al di là delle posizioni funzionali) e sul rispetto dell'apporto che ogni individuo, con la propria peculiare professionalità, può fornire agli obiettivi che hanno come fine ultimo di natura etica l'aumento di servizi di qualità offerti ai cittadini. Con cadenza almeno annuale, in sede di Conferenza dei Responsabili d'Area presieduta dal Segretario Comunale, si provvederà ad analizzare la situazione di ogni Area sotto il profilo del benessere organizzativo onde individuare sul nascere situazioni di possibile squilibrio; inoltre, laddove siano individuati ipotesi ancorché non conclamate, si procederà a definire concordemente azioni di neutralizzazione per evitare che il fenomeno addivenga a più estreme conseguenze.

Azione Positiva 2:

Approvazione di un «*codice sulle molestie sessuali, sul mobbing e sugli atteggiamenti vessatori o di un vademecum su norme di buona prassi per identici casi*».

Destinatari:

Dipendenti
Incaricati di E.Q.

Finanziamenti:

Le azioni in questione non richiedono finanziamento specifico, potendo essere realizzate nell'ambito dell'ordinaria attività dell'Ente

Periodo di realizzazione:

Triennio di vigenza del piano

Responsabili del procedimento:

Incaricati di E.Q. per i dipendenti
Segretario per gli incaricati di E.Q. e per il coordinamento complessivo

PROGETTO N. 2:
PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI
SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVO:

Nel corso del triennio di riferimento del precedente Piano, non è stata fornita sufficiente informazione sui temi in oggetto, che investono sia la sfera lavorativa che quella personale del dipendente; dunque, si ritiene importante agire in modo strutturato e organico con azioni preventive.

Azione positiva 1:

Raccogliere e condividere materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Concretamente, si tratta di individuare e diffondere, oltre alle norme vigenti in materia, delle *best practice* esperite ed attuate con successo in materia presso realtà aziendali, potenzialmente di dimensioni analoghe, e, inoltre, ove possibile, aderire a finanziamenti per la promozione della cultura delle pari opportunità, senza tralasciare la considerazione di eventi di cronaca che ne manifestino le criticità. Da ultimo, sotto il coordinamento del Segretario Comunale saranno segnalati corsi in materia di non discriminazione fondata sul genere e parità di genere promossi dalle realtà formative e associative a cui il Comune aderisce (es. UPEL, Anci).

Azione positiva 2:

Diffondere le informazioni e i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet) o durante eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione.

Concretamente, si tratta di informare tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione, di quanto acquisito durante la raccolta del materiale informativo e, se di interesse per la Cittadinanza, offrire la pubblicazione sul sito di elementi particolarmente significativi, comprese le pratiche attuate internamente all'Ente, nonché statistiche rilevanti e di pubblico interesse.

Destinatari:

Dipendenti
Incaricati di E.Q.

Finanziamenti:

Le azioni in questione non richiedono finanziamento specifico, potendo essere realizzate nell'ambito dell'ordinaria attività dell'Ente

Periodo di realizzazione:

Triennio di vigenza del piano

Responsabili del procedimento:

Incaricati di E.Q. per i dipendenti
Segretario per gli incaricati di E.Q. e per il coordinamento complessivo

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2025, 2026, 2027).

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da potere procedere, alla scadenza, a un adeguato aggiornamento.

Il Piano verrà pubblicato, per tutta la sua vigenza, sul sito internet istituzionale dell'Ente, sezione *Amministrazione trasparente*.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica e il monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del presente Piano delle Azioni Positive, l'Ente attiverà il seguente percorso di valutazione:

- check list sulle azioni dettagliate nel piano;
- verifica periodica sul raggiungimento degli obiettivi mediante momenti di confronto, raccordo e reperimento dati con e dai Responsabili di Area;
- raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da potere procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

Responsabile per il monitoraggio sarà il Segretario Comunale, in collaborazione con gli incaricati di Elevata Qualificazione.

COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico ed è composto da componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali più rappresentative nell'Ente e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Amministrazione.

I continui avvicendamenti nell'organico dell'Ente e le assenze di figure importanti con la conseguente necessità di affrontare compiti inderogabili ed impellenti hanno impedito di fare affidamento sui dipendenti sia numericamente sia nominativamente per procedere al rinnovo del CUG. Al contempo, non sono stati raggiunti accordi con altri Enti per procedere a una costituzione del CUG a livello sovracomunale. La situazione del personale sembra ormai stabilizzata e, pertanto, si procederà alla costituzione del CUG nel triennio di riferimento, senza alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione Comunale, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'articolo 21 della legge n. 183/2010 e in conformità alle linee guida di cui alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4 marzo 2011 e alla direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019, ferma rimanendo la possibilità – auspicabile – di crearne uno in convenzione tra più Comuni di ridotte dimensioni.