



COMUNE DI SALTRIO

Provincia di Varese

Via Cavour n. 37 – 21050 Saltrio (VA) * Tel.n. 0332/486166 – Fax n. 0332/486178

sito internet: www.comune.saltrio.va.it * E-mail: saltrio@comune.saltrio.va.it

P.E.C.: comune.saltrio.va@legalmail.it - Codice fiscale/P. I.V.A. 00560460123

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 **(art. 48, comma 1, d.lgs. 11.04.2006, n. 198)**

FONTI NORMATIVE:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Strategia per la crescita Europa 2020;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, 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 di 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”;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva 26 Giugno 2019 n. 2 Ministro per l’Amministrazione Pubblica e Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”* (ora abrogata dal 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”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1977 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale(...)”.

In questo contesto normativo nazionale, irrompono le indicazioni fornite dall'ordinamento comunitario, da sempre promotore dell'uguaglianza di genere quale valore fondamentale dell'U.E., considerato imprescindibile e propedeutico al raggiungimento dei più ampi obiettivi dell'Unione.

Non da ultimo, va ricordata la Strategia per la crescita Europa 2020, adottata dal Consiglio Europeo il 17/6/2010, che, a fronte di un 63% di donne lavorativamente impiegate, contro un 76% di uomini, si poneva tra i propri obiettivi quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni e al tempo stesso facilitare per entrambi i sessi un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Sulla scia della Strategia per la crescita Europa 2020, viene poi adottata la Risoluzione del Parlamento europeo del 9/06/2016 *“Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il*

2015", che incentiva la modalità di lavoro flessibile, richiamando ad esempio il ricorso allo smart working.

Con l'emanazione della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", è stato introdotto l'obbligo per l'Ente e/o Amministrazione di aggiornare il Piano di Azioni Positive, anche come allegato della performance, entro il 31 gennaio di ciascun anno.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000, viene adempiuto dal Comune di Saltrio mediante la formulazione del presente Piano di azioni Positive avente ad oggetto una programmazione di queste ultime per il triennio 2023 - 2025, che sostanzialmente conferma nei contenuti il precedente Piano, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 10.02.2022.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "*promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate*", aumentando la presenza delle donne in posizioni apicali, che rappresenta anche la finalità perseguita dalla Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la P.A. e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, diretta alla realizzazione di un'effettiva attuazione delle disposizioni vigenti con il conseguente pieno riconoscimento del principio del gender mainstreaming.

A tal fine, il Piano deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*".

A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Saltrio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno infatti ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva - Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici - Divieto di discriminazioni

nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali

- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza - Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e sono "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Saltrio con Delibera:

- di Giunta Comunale n. 76 del 16/04/2014 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2014-2016;
- di Giunta Comunale n. 53 del 25/06/2015 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2015-2017;
- di Giunta Comunale n. 29 del 16/04/2016 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018;
- di Giunta Comunale n. 18 del 18/02/2017 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2017-2019;
- di Giunta Comunale n. 7 del 27/01/2018 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020;
- di Giunta Comunale n. 7 del 07/02/2019 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive

2019-2021;

- di Giunta Comunale n. 7 del 07/02/2019 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021;
- di Giunta Comunale n. 9 del 22/10/2020 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022;
- di Giunta Comunale n. 7 del 18/02/2021 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023;

Con il Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 10.02.2022, si è inteso, in adesione alle osservazioni espresse dall'Ufficio Consiglieria di parità della Provincia di Varese con nota del 28.01.2022, dotare l'Ente di uno strumento più funzionale all'attuazione degli obiettivi in esso enunciati e dal contenuto meno generico e più programmatico rispetto agli anni passati.

Al fine di individuare possibili situazioni di malessere potenzialmente avvertibili dai dipendenti dell'ente, nell'anno 2022, a cura del Servizio Personale, è stato realizzato e somministrato ai dipendenti dell'Ente un questionario, teso a verificare, tra le altre cose, il benessere percepito dai dipendenti nel luogo di lavoro.

Le risultanze del questionario sono state trasmesse ai membri della Giunta comunale, al fine di una presa d'atto dei risultati ottenuti e dell'eventuale attivazione di proposte derivanti dall'analisi degli stessi.

Le amministrazioni pubbliche infatti sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.

In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 del Comune di Saltrio deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;

- approvazione del Piano.

Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del Comune di Saltrio per il triennio 2023-2025 sono indicati all'art. 2 del presente documento.

ART. 1 - ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI SALTRO

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata del personale dipendente del Comune di Saltrio.

Al 31/01/2023 il personale del Comune di Saltrio è pari a 11 unità.

Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

E' anche significativo evidenziare l'età del personale dipendente: sono presenti n. 1 dipendenti nella fascia 35-39 anni, n. 1 nella fascia 40-44 anni, n. 2 nella fascia 45-49 anni, n. 4 nella fascia 50-54 anni, n. 3 nella fascia 55-59 anni.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, vi è una netta prevalenza femminile.

Inoltre la presenza maschile e femminile sono bilanciate nei lavoratori con funzioni di Responsabilità, titolari di Posizioni Organizzative. Si evidenzia inoltre che nella dotazione organica dell'Ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Saltrio di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n. 903 del 9/12/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" e del Decreto Legislativo n. 196 del 23/05/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17/05/1999 n° 144".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno, con il presente P.A.P. - come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lgs. 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Il Comune si impegna ad assicurare che nelle commissioni di concorso e selezione, vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 2 - OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità;

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni, a maggior ragione a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, non possono ignorare infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Saltrio, pur nelle difficoltà di un organico modesto, applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Dovrà essere posta sempre maggiore attenzione al tema della comunicazione interna ed al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

A tal proposito, nel prossimo triennio l'Ente cercherà di effettuare una rilevazione del benessere organizzativo percepito, coinvolgendo potenzialmente tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione alla rilevazione ed una migliore lettura del contesto.

Si cercherà inoltre di rafforzare la motivazione del personale, il senso di appartenenza e di favorire l'ascolto e la crescita personale.

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica** avranno un ruolo fondamentale i Responsabili di Servizio nonché una stretta correlazione dei dipendenti con l'Ufficio Personale.

Si cercherà inoltre di mettere in atto azioni di formazione, informazione e sensibilizzazione per un'azione amministrativa non discriminatoria.

ART. 3 - AZIONI

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, con il presente si attueranno le seguenti azioni:

azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento:	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri. Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	2
Titolo	Banca delle ore
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro
Descrizione intervento:	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati
Strutture coinvolte nell'intervento:	Ufficio Personale e responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando se ne presenti la necessità

azione	3
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia
Descrizione intervento:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Ogni qual volta se ne presenti l'occasione.

azione	4
Titolo	Sviluppo carriera e professionalità
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Descrizione intervento:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche
Strutture coinvolte	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti nell'intervento
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Intero anno

azione	5
Titolo	Buone prassi di genere e miglioramento del clima organizzativo
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Favorire le buone prassi di genere ed il miglioramento del clima organizzativo
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Intero anno

azione	6
Titolo	Informazione e comunicazione
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Favorire la circolazione di informazioni e la comunicazione in merito alle pari opportunità
Descrizione intervento:	Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti finanziati, ecc...). Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di formazione/sensibilizzazione previsti ad hoc
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Intero anno

azione	7
Titolo	Tutela dell'ambiente di lavoro
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazione

Descrizione intervento:	Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, scoraggiando i comportamenti molesti o mobilitanti
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Triennio di riferimento

azione	8
Titolo	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della discriminazione e della violenza morale e psichica
Descrizione intervento:	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere per un'azione amministrativa non discriminatoria
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta esclusivamente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Triennio di riferimento

ART. 4 - DURATA DEL PIANO

Il presente Piano sostanzialmente conferma nei contenuti il Piano 2022-2024 e ha durata triennale per gli anni 2023-2025.

ART. 5 - PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Varese ed alla Consiglieria Provinciale di parità.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Saltrio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori a tempo indeterminato suddivisi per categoria (esclusi i titolari di P.O.):

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
1	1	2

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
0	5	5

Cat. D

Uomini	Donne	Totale
0	0	0

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo determinato, presenta il seguente raffronto tra uomini e donne lavoratori:

**Lavoratori a tempo determinato suddivisi per categoria
(esclusi i titolari di P.O.):**

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
0	0	0

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
0	0	0

Cat. D

Uomini	Donne	Totale
0	0	0

Lavoratori (a tempo indeterminato) con funzioni di responsabilità:

Dipendenti in servizio a tempo indeterminato nominati responsabili di Settore cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Uomini	Donne	Totale
1	3	4

QUADRO COMPLESSIVO:

Uomini	Donne	Totale
--------	-------	--------

2	9	11
---	---	----

Personale suddiviso per unità organizzative (escluso il personale titolare di P.O.)

SETTORI	Uomini	Donne	Totale
AFFARI GENERALI	0	3	3
ECONOMICO FINANZIARIO	0	0	0
TECNICO	1	1	2
SERVIZI ALLA PERSONA	0	0	0
POLIZIA LOCALE	0	2	2

Segretario Comunale:

Dal mese di maggio 2022 la sede di Segreteria dell'Ente è affidata tramite reggenza a scavalco alla dottoressa Vania Pescarin.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	Uomini	Donne
B1	1	0
B3	0	1
B4	0	0
B5	0	0
B6	0	0
B7	0	0
B8	0	0
C1	0	0
C2	0	0
C3	0	1
C4	0	2
C5	0	0
C6	0	2
D1	0	1
D2	0	0
D3	0	1
D4	0	0
D5	0	0
D6	1	0
D7	0	1
TOTALE	2	9

Schema monitoraggio disaggregato per genere e rapporto di lavoro alla composizione del personale

CATEGORIA D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	4
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	5	5
Posti di ruolo a tempo parziale	0	5	5
CATEGORIA B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
TOTALE	1	1	2

Schema disaggregato per anzianità di servizio ripartita per età e per genere

Classi età Anni di permanenza nell'ente	UOMINI					DONNE				
	< di 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	> di 60 anni	< di 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	> di 60 anni
Inferiore a 3 anni								1		
Tra 3 e 5 anni		1								
Tra 5 e 10 anni										
Superiore a 10 anni				1				2	6	
Totale		1		1				3	6	

CONCLUSIONI

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto la dotazione organica ha una composizione prevalentemente femminile.

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Risulta doverosa la messa in rilievo del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi di questo comune, che prevede un'ampia flessibilità oraria in entrata e in uscita.

A titolo esemplificativo, si può richiamare la fascia oraria di entrata mattutina che consente un accesso al luogo di lavoro dalle ore 07:30 alle ore 08:30, proprio anche in considerazione delle esigenze personali e familiari di tutti i lavoratori, che vengono ad accentuarsi con particolare riferimento al ruolo che la lavoratrice, eventualmente madre, ricopre nella famiglia, a maggior

ragione se in presenza di figli in età scolastica.

In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Saltrio di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n° 903 del 9/12/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge n° 125 del 10/4/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e del Decreto Legislativo n° 196 del 23/05/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17/05/1999 n° 144".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno con il presente P.A.P. - come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lvo 198/2006 – di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

§§§§§§§§§§§§