



COMUNE DI VERGIATE

Provincia di Varese

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE**

P.A.P.

2021/2022/2023

FONTI NORMATIVE

D.Lgs. n. 198 del 11.4.2006 “Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna”

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 5.7.2006 riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23.5.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”

Legge n. 183 del 4.11.2010 art. 21 con la quale è stato istituito il “Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità”

Direttiva 4.3.2011 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 7/8/2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” commi 1 e 2 dell’articolo 14

Direttiva 3/2017 Presidente Consiglio dei Ministri “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7/8/2015 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”

Legge 22.5.2017 n. 81 “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”

LEGGE 17 luglio 2020 n. 77 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Vergiate 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” e s.m.i..

L’art. 42 del D.Lgs. sopra richiamato definisce le “azioni positive” quali “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche.

Il Piano delle Azioni Positive 2021/2023 del Comune di Vergiate in continuità con il precedente Piano, 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, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

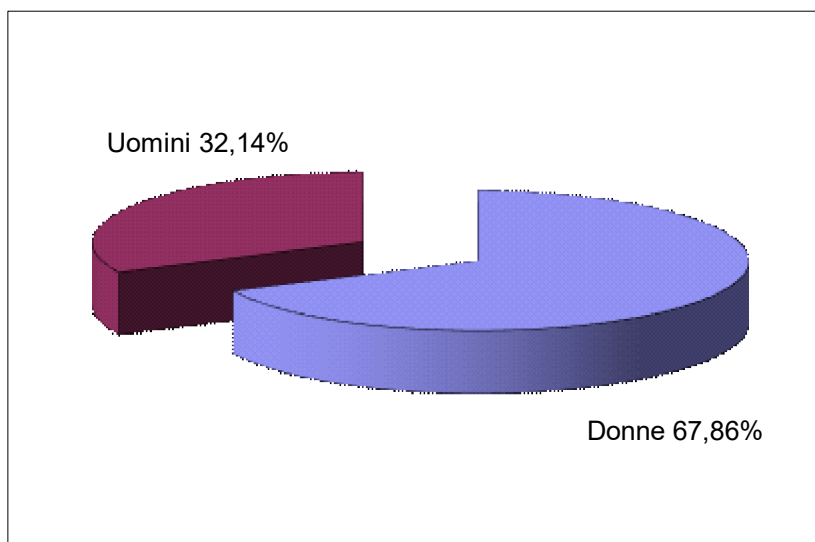
La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Attuare le pari opportunità significa, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

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.

L'analisi dell'attuale situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici dell'Ente:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Cat. D – P.O.	2	3	5
Cat. D	10	3	13
Cat. C	22	6	28
Cat. B3	3	2	5
Cat. B		4	4
Cat. A	1		1
Totale	38	18	56
%	67,86	32,14	100



Il segretario comunale è una donna.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

L'emergenza epidemiologica causata dalla diffusione del virus Covid19, ha condizionato in maniera importante il funzionamento della "macchina amministrativa". A causa delle misure anticontagio poste in essere, non è stato possibile sviluppare alcune azioni proposte nel precedente PAP.

Il Comune di Vergiate ha adottato le misure volte a ridurre la presenza di personale negli uffici, attivando lo smart working e garantendo, così, il funzionamento degli Uffici comunali che non hanno mai interrotto le loro attività.

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente P.A.P. 2018 - 2020, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2021, 2022, 2023 questa Amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori
- Formazione e Informazione
- Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
- Conciliazione e flessibilità orarie
- Nuovo modello di organizzazione del lavoro

Azione positiva n. 1

Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutte le lavoratrici ed i lavoratori.

E' necessario pertanto partire da un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce.

L'impegno del Comune di Vergiate mira a far sì che non si verifichino situazioni di conflitto sul posto di lavoro che potrebbero essere causate ad esempio da:

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

Obiettivi:

Redigere un Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Realizzare un opuscolo informativo.

Azione positiva n. 2

Formazione e Informazione

E' opportuno programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Tale valutazione consentirebbe di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Tale necessità deriva anche dal continuo processo di informatizzazione/digitalizzazione che sta attraversando la Pubblica Amministrazione e che in particolare sta promuovendo il Comune di Vergiate.

La promozione e lo sviluppo della cultura delle pari opportunità richiedono interventi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. Occorre, quindi, inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca.

E' necessario inoltre porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad esempio congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Obiettivi:

Continuo aggiornamento della pagina mediante pubblicazione di materiale riguardante le attività del C.U.G. (verbali, iniziative, informazioni ecc.).

Inserimento delle tematiche delle pari opportunità nei programmi formativi di tutto il personale.

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

Implementare/aggiornare i sistemi informatici e gli strumenti in dotazione agli uffici comunali.

Azione positiva n. 3

Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno.

Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione.

Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora.

Con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

Obiettivi:

L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'Ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo indagini conoscitive che utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo anche in rapporto alle proprie esigenze familiari.

L'analisi degli esiti delle indagini consentirà di predisporre proposte di miglioramento per il superamento delle criticità eventualmente emerse.

Compatibilmente con il termine della fase emergenziale dovuta alla pandemia da Covid 19, promozione di iniziative extralavorative (gite, tornei sportivi, incontri conviviali, ecc.), aventi scopo aggregativo, al fine di rendere più coesi i rapporti tra tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.

Tali iniziative che hanno carattere ricreativo, favorendo le relazioni interpersonali, consentiranno la creazione di un clima lavorativo "familiare". Tale condizione consentirebbe sicuramente un migliore approccio con l'ambiente lavorativo favorendone i risultati di efficacia ed efficienza.

Azione positiva n. 4

Conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune di Vergiate mira a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari dei/delle dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

In ossequio al CCNL contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti è possibile utilizzare strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Obiettivi:

Con questa azione positiva il Comune di Vergiate promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.

Nel rispetto di quanto contenuto nel CCNL e nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, l'Ente intende migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi più flessibili (part-time e flessibilità orario).

Azione positiva n. 5

Nuovo modello di organizzazione del lavoro

La Direttiva n. 3 del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile titolata "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" recita:

"La legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", all'articolo 14, ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge.

La disposizione prevede che le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;*
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.*

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna Amministrazione in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le misure da adottare devono permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Le amministrazioni dovranno verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel contesto della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre Amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica".

La Direttiva, emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della legge 124/2015, fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida, che ne costituiscono parte integrante, contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle linee guida, specifica che "Un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituiti ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dagli Organismi indipendenti di valutazione, costituiti ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica, i Comitati unici di garanzia, infatti, contribuiscono attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Nel 2020 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid 19 ha reso indispensabile attuare misure atte a garantire un distanziamento sociale che per le organizzazioni private e pubbliche ha significato diffondere in maniera allargata il modello smart, prevedendo inoltre che nel picco emergenziale questa modalità potesse essere intesa come la norma.

Il "Decreto Rilancio" (convertito in legge 17 luglio 2020, n.77) prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Per affrontare la fase post emergenziale, è quindi necessario, ripensare il modello organizzativo, anche in considerazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponda al cambiamento e che consenta una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura e processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

Obiettivi:

Progettazione fasi attivazione del lavoro agile o smart working (progettazione condivisa con stakeholders, definizione dettagli sperimentazione, analisi prerequisiti, identificazione dei risultati attesi)

Promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L.6666 81/2017 e delle successive modifiche ed integrazioni, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia, al fine di adottare un Piano Organizzativo del Lavoro Agile, adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi –

verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi

ATTUAZIONE E DURATA DEL PIANO

Il Comune di Vergiate si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del Triennio.

Il Piano potrà subire modifiche secondo i suggerimenti provenienti dal C.U.G. nominato, il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

Ai sensi del punto 3.2 della Direttiva Stato 4.3.2011, il Comitato Unico di Garanzia svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.