



**COMUNE DI ARCONATE**

*Città Metropolitana di Milano*

# **Piano triennale delle azioni positive 2021-2023**

**(art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2016 n. 198)**

Approvato con deliberazione G.C. n. 36 del 09.04.2021

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Arconate vede una prevalente presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del D.Lgs. 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in ottemperanza al principio di uguaglianza sostanziale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge e, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

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 effettivamente efficace.

## L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Arconate, a tempo indeterminato (dicembre 2020) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini	3	3	1	=	7	39
Donne	1	5	5	=	11	61
Totale	4	8	6	=	18	100

I posti attualmente a part-time sono 3, dei quali 2 ricoperti da personale femminile.

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Arconate non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune, come risultante dalla tabella sopra riportata, non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne, poiché la situazione è la seguente:

- Dipendenti complessivi: n. 18, di cui 11 donne e 7 uomini
- Posizioni Organizzative: n. 3, di cui 2 uomini e 1 donna.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020

Il Comitato Unico di Garanzia Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito con i criteri e modalità di cui al Contratto Integrativo Decentrato, vigilerà nell'attività in tema di Pari Opportunità e nell'attuazione del piano triennale 2021/2023, il quale viene declinato con i seguenti obiettivi ed azioni.

### **1 - Ambiente di lavoro**

Il Comune di Arconate si prefigge di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detto obiettivo potrà essere raggiunto mediante:

- organizzazione di incontri periodici tra i responsabili di settore ed i propri collaboratori per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici al fine di porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
- attività costante di verifica e prevenzione del non insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:
  - molestie sessuali e mobbing
  - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
  - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **2 - Conciliazione tra responsabilità familiari e professionali**

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più limitate.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà.

L'obiettivo è favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- a. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
- b. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi tempo limitati.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

### ***3 - Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.***

Il Comune assicura nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e richiama espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

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

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di solo uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il comune di Arconate valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi, al fine di 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.

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

### ***4 - Formazione del personale***

I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento, nell'arco del triennio, mirati a sviluppare una crescita professionale di ciascun dipendente.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure di lavoro part-time.

### ***5 - Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze***

Adottare misure per un'equa distribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione di personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente, durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento del personale, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante, sia rendendoli partecipi delle variazioni avvenute durante l'assenza nel servizio/ufficio di appartenenza.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici a valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti interessati.

### ***6 - Sicurezza sul luogo di lavoro***

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

➤ è nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di

sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

- è nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e calendarizzare i percorsi in/formativi.

### ***7 - Condivisione da parte dei Responsabili di Settore degli obiettivi da raggiungere***

Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Settore degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti, prevedendo in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti, perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

### ***8 - Diffusione informazioni sulle pari opportunità***

Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.

Di esso verrà data informazione al personale del Comune, con invito ai Responsabili di Settore a darne attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.