



COMUNE DI FAGNANO OLONA

Provincia di Varese

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio 2013 – 2015

articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

**Allegato "A" alla deliberazione del Commissario straordinario con i poteri
della Giunta comunale n. 131 del 16 dicembre 2013**

1. PREMESSA

Alla luce delle evoluzioni normative sia a livello nazionale che comunitario in tema di pari opportunità ed, in particolare, al D.Lgs. 198/2006 ed al D.Lgs. 165/2001, nonché al D.lgs. 150/2009 (“Decreto Brunetta”) è opportuno dotarsi di un piano delle Azioni Positive che si proponga di favorire un cambiamento volto a garantire l’uguaglianza delle opportunità tra donne e uomini, per promuovere un equilibrato e moderno sviluppo economico.

Il cambiamento deve avvenire, in un momento storico, quale l’attuale, che vede profondi e nuovi mutamenti della società in generale, mutamenti dei quali si deve tener conto come elemento di contesto esterno che direttamente si riverbera anche sulla risorsa umana, sia maschile che femminile, di ogni organizzazione lavorativa.

La realizzazione di questo cambiamento richiede anche politiche di gestione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane: donne e uomini. Senza l’adozione di precise misure in questa direzione non è pensabile che si possano ottenere i risultati attesi.

Occorre migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove risposte a nuovi bisogni, dare nuove opportunità, rimuovere ostacoli, valorizzare le differenze.

Attuare le pari opportunità tra uomini e donne significa quindi rispondere ai bisogni, con più incisività sia sotto il profilo dell’efficacia che dell’efficienza.

L’organizzazione del Comune di Fagnano Olona vede una netta prevalenza di donne rispetto agli uomini; l’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	1	11	16	0	4	0	32
Uomini	3	2	6	1	1	0	13
Totale	4	13	22	1	5	0	45

di cui:

titolari di posizione organizzativa: n. 4 donne e n. 3 uomini.

Il Segretario Generale è una donna.

L’Amministrazione comunale di Fagnano Olona, con una forte presenza femminile, è stimolata ad adottare, nella gestione del personale, sia maschile che femminile, un’attenzione particolare e ad attivare strumenti per promuovere una reale pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica.

Ci si propone, ora, di elaborare il Piano per il **triennio 2013 – 2015**, come proseguimento naturale delle azioni già intraprese nel triennio precedente e per individuare nuove aree di intervento, promuovere azioni che consentano alle lavoratrici ed ai lavoratori di operare con impegno ed entusiasmo, nell'interesse anche della collettività cui il lavoro pubblico è indirizzato.

Si fa rilevare, innanzitutto, che il presente piano è stato redatto in sede di Comitato Unico di Garanzia, istituito nel Comune di Fagnano Olona con deliberazione di Giunta comunale n. 38 dell'11 aprile 2011 e nominato con determinazione n. 76 del 28 novembre 2012.

Il presente Piano si sviluppa in quattro azioni positive, nell'ambito dell'attuazione delle quali l'Amministrazione potrà avvalersi della collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Varese.

Il piano ha valenza triennale dal 2013 al 2015.

Nel corso di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, consigli provenienti da qualunque parte interessata.

2. CONSUNTIVO PIANO AZIONI POSITIVE 2010 – 2012

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2010 – 2012, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 168 del 6 dicembre 2010, comprendeva le seguenti azioni:

1. somministrazione alle dipendenti di un questionario sul benessere nel luogo di lavoro;
2. elaborazione di un *vademecum* sui diritti previsti dalle norme vigenti in tema di permessi connessi alle esigenze di famiglia;
3. analisi del bilancio comunale in ottica di genere.

L'azione positiva n. 1 è stata realizzata, con la somministrazione del questionario anche ai dipendenti di sesso maschile, a seguito di richiesta della parte sindacale. Sono stati raccolti n. 34 questionari (68% sul totale dei dipendenti) ed il Comitato per le Pari Opportunità ne ha esaminato le risposte, dalle quali sono emerse alcune necessità e criticità sulle tematiche relative all'orario di lavoro e alla motivazione del personale.

Le azioni positive n. 2 e n. 3 sono state rinviate per carenza di fondi e di personale che ci potesse lavorare. Con particolare riferimento all'azione positiva n. 2, ci si propone di avviarla nell'ambito del presente Piano, come illustrato nel paragrafo successivo, cercando di rispondere anche alle esigenze emerse nell'ambito dell'azione positiva n. 1 sopra descritta.

3. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

N. azione	1
Titolo	Attività di informazione e formazione sul CUG e rilevazione benessere psico-fisico personale dipendente
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Nessun costo in quanto trattasi di attività svolta con il personale dell'ente (senza costi aggiuntivi) e con le strumentazioni già in uso.
Obiettivo	Facilitare l'acquisizione delle conoscenze necessarie per poter eventualmente utilizzare strumenti a disposizione del personale sulla tematica delle pari opportunità e/o per attivare specifiche azioni.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none">- Verifica sulla possibilità di coinvolgere la consulente di fiducia di cui il Comune di Fagnano Olona si avvale nell'ambito delle convenzioni in essere con il Comune di Legnano;- in caso di impossibilità di coinvolgere la consulente di fiducia: raccolta del materiale utile (normativa, dottrina, materiale corsi di formazione effettuati nell'anno 2012);- organizzazione di uno o più incontri formativi rivolti a tutto il personale del Comune ad opera dei componenti del CUG sul ruolo e i compiti dello stesso.
Strutture coinvolte nell'intervento	Componenti del CUG Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	2013: n. 1 incontro

N. azione	2
Titolo	Conciliazione dei tempi famiglia-lavoro per i dipendenti comunali
Destinatari	Personale del Comune con figli piccoli
Costi	Nessun costo in quanto trattasi di attività svolta con il personale dell'ente (senza costi aggiuntivi) e con le strumentazioni già in uso.
Obiettivo	Consentire ai lavoratori/lavoratrici di fruire dei servizi attivi sul territorio in condizioni di parità con i cittadini residenti, al fine di conciliare le esigenze del lavoro con quelle della famiglia.
Descrizione intervento	Fasi: <ol style="list-style-type: none"> 1. rilevazione del fabbisogno di servizi tra i dipendenti; 2. verifica della possibilità di modificare il regolamento dell'asilo nido e/o di altri servizi in modo da agevolare l'iscrizione dei figli dei dipendenti del Comune a parità di condizioni con i cittadini residenti; 3. comunicazione al personale della possibilità di usufruire dei servizi; 4. verifica dell'effettivo utilizzo dei servizi.
Strutture coinvolte nell'intervento	Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara Settore Socio Culturale – Responsabile dott.ssa Mazzone Clelia Settore Gestione Risorse – Responsabile dott. Cisvento Roberto
Periodo di realizzazione	2013: fase 1 2014: fasi 2 e 3 2015: fase 4

N. azione	3
Titolo	Miglioramento della salute e del benessere organizzativo dei dipendenti
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso. Eventuali costi aggiuntivi (da definire nel corso dell'azione) a carico del bilancio comunale al capitolo 1862 "Prestazioni a favore delle pari opportunità".
Obiettivo	Favorire azioni di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle persone.
Descrizione intervento	Fasi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica della possibilità di avvalersi di enti, associazioni, studi medici, centri diagnostici per favorire la possibilità per il personale di avere occasioni di <i>screening</i> ed esami sanitari gratuiti e/o a tariffe agevolate; 2. attivazione di convenzioni o accordi con le strutture disponibili; 3. comunicazione al personale della possibilità di avvalersene; 4. verifica dell'effettivo utilizzo dei servizi su base annuale.
Strutture coinvolte nell'intervento	Settore Lavori pubblici e Ambiente – Responsabile arch. Cavezzale Roberto Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	2014: fasi 1, 2 e 3 2015: fase 4

N. azione	4
Titolo	Elaborazione di un <i>vademecum</i> sui diritti previsti dalle norme vigenti in tema di permessi connessi alle esigenze di famiglia
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Nessun costo in quanto trattasi di attività svolta con il personale dell'ente (senza costi aggiuntivi) e con le strumentazioni già in uso.
Obiettivo	Offrire ai lavoratori e alle lavoratrici uno strumento di facile consultazione per chiarire tutti i dubbi in tema di permessi, aspettative, modifiche dell'orario di lavoro, ecc. connessi alle esigenze di famiglia e in un'ottica di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - elaborazione del <i>vademecum</i> da parte del Servizio Gestione del Personale, previa analisi della normativa vigente, della giurisprudenza e della dottrina, nonché delle circolari interne emanate dal Segretario Generale in tema di gestione del personale, concentrando l'attenzione sugli aspetti più critici emersi dall'esperienza concreta degli ultimi anni; - organizzazione di un incontro formativo e messa a disposizione di tutti i dipendenti del Comune del <i>vademecum</i>
Strutture coinvolte nell'intervento	Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	Dall'01.01.2015 al 31.12.2015

4. PROCEDURA PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO

- 1) Predisposizione proposta testo del Piano Azioni Positive;
- 2) acquisizione parere preventivo delle Consigliere di parità;
- 3) approvazione con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale;
- 4) informazione successiva alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative;
- 5) trasmissione all'Ufficio delle Consigliere di parità provinciale presso il Settore Lavoro della Provincia di Varese.