



COMUNE DI FAGNANO OLONA

Provincia di Varese

CODICE ENTE n. 11472

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. REGGC / 60 / 2021 del 20-05-2021	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023
--	--

L'anno **Duemilaventuno** il giorno **Venti** del mese di **Maggio** alle ore **17:00** nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente/Assente
CATELLI MARIA	SINDACO	Presente
MOLTRASI GABRIELE	VICESINDACO	Presente
CORIO ELENA	ASSESSORE	Presente
BOSSI FAUSTO	ASSESSORE	Assente
GUAGLIANONE CLAUDIA	ASSESSORE	Presente
ROSA LUIGI ENRICO	ASSESSORE	Presente

Componenti presenti n. 5

Partecipa alla seduta il Segretario comunale Dott. Pasquale Pedace.

Il presidente Signora Maria Catelli, in qualità di Sindaco, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione del Responsabile del SETTORE AFFARI GENERALI in allegato e ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

DATO ATTO che la medesima è corredata dei pareri previsti dall'art. 49 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

FATTA CONSTARE, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la competenza a deliberare sull'argomento indicato in oggetto,

tutto ciò premesso

CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione in oggetto, corredata dei prescritti pareri;

SUCCESSIVAMENTE, con voti unanimi e palesi, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs.267/2000, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE AD OGGETTO: “APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023”

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI

- gli artt. 7 e 57 del D.lgs n. 165/2001, i quali, rispettivamente, introducono disposizioni atte a garantire le parità e le pari opportunità all'interno delle amministrazioni pubbliche e disciplinano l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il D.lgs n. 198/2006 rubricato “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- la Dir.PCM n. 2 del 26 giugno 2019, la quale, oltre a sostituire l'omologa del 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 04 marzo 2011;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

DATO ATTO che il procedimento per addivenire all'approvazione del Piano delle Azioni Positive si articola come segue:

- FASE 1: elaborazione della proposta di Piano da parte del Comitato Unico di Garanzia;
- FASE 2: esame ed approvazione della proposta da parte della Giunta comunale;
- FASE 3: acquisizione del parere della Consigliera provinciale di parità sulla proposta;
- FASE 4: approvazione definitiva del Piano da parte della Giunta comunale;

FATTO CONSTARE:

- che con deliberazione n. 2 del 12.03.2021 il CUG ha licenziato la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (FASE 1);
- che la stessa è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 38 del 01.04.2021 (FASE 2);
- che con nota di prot. com.le n. 7620 del 15.04.2021 la proposta di Piano delle Azioni Positive è stata trasmessa alla Consigliera di parità provinciale per il parere di competenza;
- che con nota di prot. com.le n. 8619 del 28.04.2021 è stato sollecitato un riscontro alla richiesta di cui sopra;
- che con nota prot. com.le 9685 del 12.05.2021 è stato acquisito parere favorevole da parte della Consigliera provinciale di parità (FASE 3);

DATO ATTO pertanto che, ultimate positivamente le prime tre fasi, compete ora alla Giunta Comunale procedere all'approvazione definitiva del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023;

CONSIDERATO che l'approvazione del suddetto Piano da parte dell'amministrazione comunale costituisce uno degli strumenti programmatori dell'ente ed è direttamente collegato al Piano della performance;

VISTI:

- il T.U. D.Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;

ACCERTATO che sulla proposta di deliberazione:

2. ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 267/2000, il Responsabile del Settore Affari generali ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica;
3. ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 267/2000, il Responsabile del Settore Gestione risorse ha espresso parere favorevole di regolarità contabile;

DELIBERA

1. di richiamare integralmente ed approvare tutta la premessa narrativa;
2. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 allegato al presente atto;
3. di trasmettere copia del presente atto a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici dell'ente, nonché alla parte sindacale;
4. di dare mandato al Responsabile del Settore Affari Generali di dar corso alla sua attuazione previa allocazione nel bilancio comunale di idonee risorse economiche;
5. di proporre che il presente atto sia dichiarato immediatamente eseguibile, al fine di procedere con sollecitudine agli adempimenti successivi.

G.C. N. 60/2021

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
Maria Catelli

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Pasquale PEDACE

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005



COMUNE DI FAGNANO OLONA
PROVINCIA DI VARESE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2021 – 2023

art. 48 Decreto legislativo 11/04/2006, n. 198

1. PREMESSA

Alla luce delle evoluzioni normative sia a livello nazionale che comunitario in tema di pari opportunità e, in particolare, del D.Lgs. 198/2006, del D.Lgs. 165/2001 e del 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, e per promuovere un equilibrato e moderno sviluppo economico.

Anche nella recente direttiva della Presidenza del Consiglio al Dipartimento per le pari opportunità (n. 2/2019) emerge la necessità di operare per dimostrare la volontà di cambiamento che la società si attende in termini di parità di condizioni, contrasto alla violenza, e lotta contro ogni tipo di discriminazione.

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 ai bisogni attuali, dare nuove opportunità, rimuovere ostacoli, valorizzare le differenze.

Attuare le pari opportunità tra uomini e donne significa quindi soddisfare le necessità 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; l’analisi della distribuzione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2020 presenta la seguente ripartizione donne/uomini:

Dipendenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	1	10	16	0	1	0	28
Uomini	3	1	6	1	0	0	11
Totale	4	11	22	1	1	0	39

tra cui:

- Titolari di posizione organizzativa: n. 3 donne e n. 3 uomini.
- Il Segretario Generale è un uomo.

L’Amministrazione comunale di Fagnano Olona, rappresentata da una forte presenza femminile, è stimolata a perseguire, come punto di rilevanza strategica, un’accurata gestione del personale e ad attivare strumenti per promuovere un’effettiva pari opportunità tra i dipendenti.

Ci si propone ora di elaborare il Piano per il **triennio 2021 – 2023** al fine di promuovere azioni che consentano alle lavoratrici e ai lavoratori di operare con passione ed entusiasmo nell’interesse della collettività, cui il lavoro pubblico è indirizzato.

Per quanto attiene all’aspetto metodologico seguito per la definizione del nuovo piano:

- Il PAP si sviluppa in 7 azioni positive;
- Il Piano ha valenza triennale, dal 2021 al 2023;
- Nel corso di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, consigli provenienti da qualunque parte interessata.

2. CONSUNTIVO PIANO AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 14 del 30.01.2020, comprendeva le seguenti azioni:

1. **Valorizzazione delle capacità e attitudini delle risorse umane;**
2. ***Problem solving & decision making*;**
3. **Definizione di almeno due convenzioni con servizi sul territorio;**
4. **Prevenzione e gestione dei conflitti;**
5. **Questionario benessere lavorativo;**
6. ***Leadership*;**
7. **Mappatura delle competenze del personale.**

L'emergenza sanitaria da COVID-19, che ha interessato il nostro Paese sin dal primo trimestre dell'anno 2020, ha avuto inevitabili ripercussioni sull'attività dell'ente determinando necessariamente la traslazione delle priorità organizzative e gestionali sulle criticità derivate. Pertanto, per ognuna delle Azioni Positive sopra indicate si è dovuto riconsiderare il periodo di realizzazione posticipandone la scadenza.

3. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

In considerazione di quanto sopra, per il triennio 2021-2023 si ripropongono le Azioni Positive già indicate nel precedente Piano (salvo la rimodulazione dell'Azione n.3 per incompatibilità con le restrizioni attuali) con posticipazione dei termini di realizzazione ed integrazione di specificità rivolte allo *smart working*.

N. azione	1
Titolo	Valorizzazione delle capacità e attitudini delle risorse umane
Destinatari	Titolari di posizione organizzativa del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Acquisire le conoscenze essenziali e le competenze per un'efficace gestione e la valorizzazione dei collaboratori assegnati, anche in ambiente <i>smart</i>
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto ai titolari di posizione organizzativa. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2021

N. azione	2
Titolo	Problem solving & decision making
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Ottimizzare le abilità di pensiero critico e di organizzazione sistematica delle informazioni al fine di gestire al meglio le criticità e i processi decisionali, anche in ambiente smart
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto a tutte le lavoratrici/lavoratori. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2021

N. azione	3
Titolo	Mantenimento delle convenzioni in essere
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso
Obiettivo	Garantire risparmio di tempo da parte del personale.
Descrizione intervento	Mantenimento delle convenzioni con servizi salva-tempo territoriali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Tutti i Responsabili di Settore/Servizio
Periodo di realizzazione	N.d.

N. azione	4
Titolo	Prevenzione e gestione dei conflitti
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Sviluppare capacità di prevenzione delle situazioni conflittuali interne all'ambiente di lavoro, e apprendere approcci utili ad elaborare le difficoltà relazionali e a gestire costruttivamente i conflitti già esistenti.
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto a tutte le lavoratrici/lavoratori. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2022

N. azione	5
Titolo	Questionario benessere lavorativo
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso
Obiettivo	Verificare e monitorare l'andamento della formazione sulle azioni precedenti
Descrizione intervento	Realizzazione di un questionario specifico rivolto a tutte le lavoratrici/lavoratori e analisi degli esiti. A cura della componente del CUG di rappresentanza dei lavoratori
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2022

N. azione	6
Titolo	Leadership
Destinatari	Titolari di posizione organizzativa del Comune
Costi	Formatore/docente esterno con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Sviluppare le capacità di suscitare <i>commitment</i> nei collaboratori, e instaurare un clima positivo e di fiducia reciproca per condurli proficuamente al raggiungimento dei risultati.
Descrizione intervento	Realizzazione di almeno un intervento formativo on-site/ a distanza rivolto ai titolari di posizione organizzativa. L'attività formativa potrebbe anche essere articolata su più incontri.
Strutture coinvolte nell'intervento	Per l'organizzazione: Settore Affari Generali – Responsabile dott.ssa Tonelli Barbara
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2023

N. azione	7
Titolo	Mappatura delle competenze del personale
Destinatari	Tutto il personale del Comune
Costi	Professionista o società esterni con costi a carico del bilancio comunale.
Obiettivo	Conoscere e valorizzare la qualità del lavoro dei dipendenti. Disporre di uno strumento utile a definire una dotazione organica dei settori e servizi adeguata alle attività che il comune deve assicurare.
Descrizione intervento	L'intervento ad opera di soggetto esterno specializzato consisterà nella rilevazione di dati, elaborazione degli stessi, redazione di report anche, ove utile, con sessioni da svolgersi on site/ a distanza . Alla conclusione dell'attività dovrà essere rilasciata all'ente la mappatura delle competenze del personale e una o più proposte di dimensionamento degli organici o di una più funzionale distribuzione dell'organico tra gli uffici.
Strutture coinvolte nell'intervento	Tutti i Responsabili di Settore/Servizio
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2023