



COMUNE DI FAGNANO OLONA
PROVINCIA DI VARESE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2021 – 2023
AGGIORNAMENTO 2022

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 31/12/2021 presenta la seguente ripartizione donne/uomini:

Dipendenti	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Donne	1	10	15	0	1	0	27
Uomini	3	1	6	1	2	0	13
Totale	4	11	21	1	3	0	40

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 l’aggiornamento per l’anno 2022 al 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 ANNO 2021 PIANO AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 60 del 20.05.2021, comprende le seguenti azioni:

1. **Valorizzazione delle capacità e attitudini delle risorse umane;**
2. ***Problem solving & decision making;***
3. **Mantenimento delle convenzioni in essere;**
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. Ciononostante, e malgrado ulteriori complicazioni di carattere tecnico e conseguenti rallentamenti imputabili al formatore individuato per l'esecuzione delle prestazioni, è stato comunque dato avvio entro i termini di realizzazione (31.12.2021) alle prime due azioni positive (rispettivamente primo modulo di quattro previsti e primo modulo di tre previsti). Con riguardo agli ulteriori obiettivi indicati nel Piano 2021-2023, aldilà del n. 3 che ha valenza pluriennale e che per l'anno di riferimento si può considerare conseguito, il periodo di realizzazione degli stessi era già programmato per fine anno 2022/2023, pertanto, relativamente all'anno 2021, il processo di attuazione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023 si può considerare quasi completamente in linea con la programmazione.

3. AGGIORNAMENTO ANNO 2022 AZIONI POSITIVE 2021-2023

In considerazione di quanto sopra, si confermano le Azioni Positive per il triennio 2021-2023 indicate nel Piano, con posticipazione dei termini di conclusione delle azioni n. 1, 2 e 5.

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 30.06.2022

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 30.06.2022

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 30.06.2023

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	Monitoraggio stato avanzamento lavori del Lavoro Agile nell'ente
Destinatari	CUG/Amministrazione comunale
Costi	Attività svolta con il personale dell'ente e con le strumentazioni già in uso
Obiettivo	Monitorare lo stato di avanzamento lavori del Lavoro agile all'interno dell'ente per tenere alta l'attenzione su questa modalità di prestazione lavorativa, al fine di soddisfare la miglior conciliazione tra vita/lavoro e, contemporaneamente, riscontrare con la maggior efficacia possibile i nuovi e diversi fabbisogni organizzativi dell'attività lavorativa eventualmente rappresentati dall'ente
Descrizione intervento	Effettuare nel corso dell'anno almeno 3 incontri del CUG per monitorare lo stato di avanzamento lavori del Lavoro agile all'interno dell'ente, per un confronto e per l'acquisizione di elementi in merito alla valutazione dell'impatto del lavoro agile sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG
Periodo di realizzazione	Entro il 31.12.2022