COMUNE DI BEDERO VALCUVIA

Provincia di Varese

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028

ALLEGATO N. 3 ALLA SEZIONE «ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO», SOTTOSEZIONE «STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE», SOTTO-SOTTOSEZIONE «OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE», DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)



Fonti normative:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità donna nel lavoro";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e s.m.i.;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni positive costituisce **l'aggiornamento per l'anno 2026 del Piano che verrà adottato per il prossimo triennio 2026-2028.**

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

Punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma, contestualmente il Comune di Bedero Valcuvia vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL CONTESTO

Il Piano, per quanto di competenza, si propone di promuovere azioni di sistema integrati, volti a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure e/o interventi che sostengano la parità nell'accesso e la permanenza nel mercato del

lavoro, la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione del ruolo (storicamente ed oggettivamente sottostimato) delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.

Precisato, come si evidenzia nel paragrafo che segue, che per quanto concerne questa Amministrazione le lavoratrici ed i lavoratori sono rispettivamente 2 uomini e 1 donna.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DISTINTO PER CATEGORIA E GENERE

Non figura nei prospetti che seguono il posto del Segretario Comunale, legato all'Ente solo da rapporto di servizio.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data odierna e dei posti vacanti, è la seguente:

Categoria	Istruttori	Op. Esperto	Totale
Posti a tempo indeterminato part-time	1	1	2
Posti vacanti	1	==	1
Posti a tempo indeterminato part-time	==	==	==
Posti a tempo determinato full-time	1	==	1

Di cui n. 2 uomini e n. 1 donna.

I Responsabili dei servizi ai quali sono state conferite le funzioni e competenze ai sensi degli articoli 107 e 109 del D. Lgs 267/2000 sono n. 2 uomini, fra i quali uno è un dipendente a tempo indeterminato e l'altra figura è il Sindaco pro-tempore.

PROGETTI E AZIONI POSITIVE

Il presente Piano è articolato per Progetti, organizzato su più anni, ripartito in azioni positive. Ogni Progetto si riferisce ad uno dei temi evidenziati. Con il termine "azione positiva" si intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

I progetti in elaborazione sono:

1.Flessibilità oraria;

2. Benessere Lavorativo

3. Pari opportunità

PROGETTO N. 1
FLESSIBILITÀ ORARIA

OBIETTIVO:

Il Comune di Bedero Valcuvia, in cui i dipendenti già beneficiano di una flessibilità di un'ora che consente di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita dal lavoro, intende valutare, caso per caso e in presenza di esigenze riferite alla vita privata dei lavoratori, la possibilità di assegnare, anche temporaneamente, un orario di lavoro che garantisca un maggiore margine di flessibilità, comunque nel rispetto dell'orario individuale di lavoro settimanale di ogni dipendente.

Obiettivo operativo

Favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, con particolare attenzione alle esigenze delle lavoratrici, attraverso l'adozione di misure di flessibilità oraria personalizzate, che consentano una gestione più equilibrata dei tempi di lavoro, nel rispetto dell'orario settimanale previsto.

Attività concrete/Azioni Positive

Azione Positiva 1:

Valutare la possibilità di modificare il regolamento comunale di disciplina dell'orario di lavoro al fine di consentire il godimento di un maggiore margine di flessibilità nella definizione dell'orario di lavoro individualmente assegnato a ogni dipendente, anche temporaneamente, in coincidenza con particolari necessità della vita privata.

Azione Positiva 2:

Assicurare ai dipendenti, in presenza di urgenze collegate alla richiesta di ferie e/o permessi, la possibilità di comunicare informalmente la richiesta, tramite messaggistica istantanea, e-mail o altri strumenti di comunicazione immediata, confermando successivamente – entro un termine tempestivo che sarà oggetto di definizione – per iscritto la richiesta ai fini dell'ottenimento per iscritto dell'autorizzazione già anticipata.

Destinatari: Dipendenti, anche titolari di Posizione Organizzativa.

Finanziamenti: Le azioni proposte non richiedono finanziamento specifico, potendo essere realizzate nell'ambito dell'ordinaria attività dell'Ente.

Periodo di realizzazione: Triennio 2026, 2027,2028

Responsabili del procedimento: Titolari di Posizione Organizzativa, Segretario.

PROGETTO N. 2
BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVO:

Garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori in un ambiente sempre più condizionato da continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la P.A. nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

Obiettivo Operativo

Promuovere il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Bedero Valcuvia, attraverso interventi mirati che favoriscano la resilienza organizzativa, la gestione del cambiamento e la valorizzazione delle risorse umane, in un contesto di innovazione e razionalizzazione.

Attività concrete/Azioni Positive

1. **Mappatura del benessere organizzativo**
    - Identificazione di aree critiche e definizione di interventi correttivi.

2. **Formazione sulla gestione del cambiamento**
    - Corsi rivolti al personale su:
        - Adattamento ai cambiamenti organizzativi.
        - Gestione dello stress e delle emozioni.
        - Comunicazione efficace e collaborazione.

3. **Valorizzazione delle competenze femminili**
    - Monitoraggio delle opportunità di crescita professionale offerte alle lavoratrici.

4. **Riconoscimento e motivazione**
    - Introduzione di strumenti di riconoscimento per valorizzare l'impegno e la qualità del lavoro con idoneo metodo di valutazione.

Destinatari: dipendenti, titolari di P.O.

Finanziamenti: per la realizzazione di codesto progetto si procederà nei limiti dell'organico attuale o attingendo a risorse esterne senza ulteriori aggravi per l'Ente

Periodo di realizzazione: triennio formativo di vigenza del piano

Responsabili del procedimento: Responsabili di P.O. - Segretario

PROGETTO N. 3
PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO:

La promozione delle pari opportunità, anche nell'ottica di favorire un'effettiva parità di genere, richiede talvolta che si proceda con strumenti energici, quali le "affirmative actions" che, negli Stati Uniti e su diverso fronte, sono state fondamentali nell'affermazione dei diritti civili. Alla traduzione letterale "azioni positive", da cui la legislazione italiana attinge per denominare il presente piano, si preferisce talvolta, in modo ancor più evocativo, l'espressione "discriminazione positiva", per sottolineare come il modo per combattere un malcostume socialmente radicato e ormai inerziale sia rappresentato da un buon costume imposto finanche forzosamente. Nei limiti della dimensione e delle risorse finanziarie del Comune di Bedero Valcuvia e della limitata consistenza dell'organico, si cercherà di favorire la presenza paritaria di uomini e donne in tutti gli organi collegiali che non siano di immediata derivazione elettorale o comunque di matrice politica, per i quali si osserveranno comunque le vigenti normative.

Obiettivo Operativo

Favorire una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne negli organi collegiali e nei gruppi di lavoro interni all'ente, promuovendo la cultura della parità di genere e contrastando stereotipi e discriminazioni attraverso azioni positive mirate.

Attività concrete/Azioni Positive

1. **Monitoraggio della composizione di genere**
    - Rilevazione annuale della presenza femminile e maschile negli organi collegiali, commissioni, comitati e gruppi di lavoro.
    - Pubblicazione dei dati in forma aggregata sul sito istituzionale per garantire trasparenza.

2. **Criteri di nomina inclusivi**
    - Inserimento di criteri di equilibrio di genere nei regolamenti interni per la nomina dei componenti di organi collegiali non elettivi.
    - Priorità, a parità di competenze, alla componente di genere meno rappresentata.

Destinatari: dipendenti, titolari di P.O.

Finanziamenti: per la realizzazione di codesto progetto si procederà nei limiti dell'organico attuale o attingendo a risorse esterne senza ulteriori aggravi per l'Ente

Periodo di realizzazione: triennio formativo di vigenza del piano

Responsabili del procedimento: Responsabili di P.O. - Segretario