



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Si precisa che il presente Piano, adottato per il triennio 2024-2026, intende mantenere ed applicare le azioni già adottate nel Piano precedente, in quanto, nell'arco del triennio scorso, le stesse sono risultate adeguate ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi che l'Ente aveva stabilito, considerate altresì le modeste dimensioni dello stesso e il limite delle risorse e degli strumenti a propria disposizione.

In particolar modo, l'assunzione di tali misure ha prodotto risultati concreti e positivi nei seguenti ambiti.

4. **FORMAZIONE:** tutto il personale ha avuto la possibilità di accedere ad opportunità formative e di aggiornamento professionale, volte ad acquisire nuove abilità e, più in generale, a consolidare e migliorare le proprie conoscenze e competenze.

Tali opportunità si sono concretizzate nella frequenza di corsi e webinar, avviati sia in presenza che nella modalità e-learning, in modo tale da agevolare la frequenza da parte dei



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

soggetti interessati, a cui è stata concessa la possibilità di scegliere la modalità di formazione maggiormente consona alle proprie esigenze.

- 5. ORARI DI LAVORO:** è stata applicata una maggiore flessibilità a riguardo, in grado di tenere conto delle esigenze manifestate, in particolar modo, dalle lavoratrici madri, attraverso una rimodulazione del loro orario di servizio.

Inoltre, è allo studio la redazione di un regolamento, che disciplini in modo esaustivo e definitivo lo strumento del lavoro agile (smart working), in modo tale da fruirne immediatamente, qualora se ne ravvisasse la necessità;

- 6. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE:** nel triennio passato, il personale ha potuto presentare domanda volta all'ottenimento di progressioni orizzontali, successivamente concesse a n. 4 dipendenti senza alcuna discriminazione di genere;
- 7. INFORMAZIONE:** nel triennio, l'Ente ha condiviso e promosso varie iniziative, volte a sensibilizzare personale e cittadinanza riguardo le pari opportunità e la violenza di genere, accrescendo nelle donne la consapevolezza dei propri diritti e degli strumenti di cui possono disporre per contrastare disuguaglianze e discriminazioni per una loro corretta fruizione.

A tal proposito, recentemente, attraverso l'adozione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 2/2024, avente ad oggetto "Adesione al Progetto Città delle Donne", promosso dagli Stati Generali delle Donne, l'Ente si è impegnato a rafforzare e favorire qualsiasi azione o progetto finalizzati a tutelare e a valorizzare le donne in ogni settore, con l'obiettivo di eliminare, il più possibile, eventuali cause di disagio ed emarginazione presenti per le stesse.

Infine, particolare attenzione è sempre stata rivolta al tema della violenza di genere: attraverso la costante collaborazione con l'Associazione Donne contro la Violenza e con la Rete Con -Tatto, a cui l'Ente ha offerto e continua ad offrire il proprio sostegno e supporto, anche economico, nel limite delle proprie possibilità e disponibilità, condividendo iniziative e progetti presentati

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

Il **Piano** si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023

	D	C	B	A	TOTALI
Donne		3	2		5
Uomini	1	1	1		3
TOTALI	1	4	3		8

Segretario Comunale : n. 1 – uomo.

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Servizio Amministrativo		
Servizio Tecnico - Manutentivo		
Servizio Finanziario	1	

Organi elettivi comunali al 31/12/2023

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	DONNE	UOMINI
Sindaco		1
Giunta comunale	1	3
Consiglio comunale	2	11



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Predisporre un regolamento che disciplini, in via definitiva, le nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro (smart- working), per sperimentarne l'avvio, e al part-time.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3 .Descrizione intervento: NUOVE ASSUNZIONI. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: favorire il ricambio del personale prossimo alla pensione con professionalità adeguate nel rispetto dei principi selettivi propri dell'ordinamento propri degli Enti Locali,

Azione positiva 1: Sostituzione di personale prossimo alla pensione nel corso del triennio 2024-2026, favorendone i principi selettivi a garanzia delle pari opportunità di genere e in osservanza delle garanzie di tutela delle professionalità che verranno acquisite.

Soggetti ed Uffici coinvolti: Ufficio del Personale

A chi è rivolto: a tutti

4. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, senza distinzione di genere.

I corsi potranno essere svolti sia in frequenza che in modalità webinar, in modo tale da favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, che potranno scegliere la modalità di fruizione maggiormente rispondente alle proprie esigenze.

Inoltre, accogliere altresì le opportunità formative segnalate direttamente dal personale stesso, favorendone l'accesso e la partecipazione.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

5. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Favorire ogni iniziativa idonea volta a dare concreta attuazione ai principi programmatici promossi dagli Stati Generali delle donne, a cui l'Ente ha aderito attraverso la D.G.C. n.3 del 24.01.2024;

Azione positiva 3.: promuovere e sostenere l'attività svolta dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni (CUG)", di cui alla Convenzione approvata con D. C.C. n. 13 del 29.04.2023 e provvedere alla nomina di un rappresentante interno all'Ente, in modo tale da instaurare e mantenere una fattiva collaborazione con il suddetto Comitato, che ha natura intercomunale e a cui, ai sensi dell' art. 3 della convenzione di cui sopra, è attribuito il compito di promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo unitamente all'esercizio di compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del D.Lgs. 165/2001(così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quanto già indicato nella norma citata.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. intercomunale nominato il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

CONCLUSIONI

Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198 e s.m. e i e alle nuove disposizioni di cui alla Direttiva n. 2/2019. Le limitate e ridotte dimensioni del Comune di Romanengo, unitamente alla esigua disponibilità di personale dipendente, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per servizi di amministrazione. Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune di Romanengo appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano va pubblicato in modo permanente sulla home page del sito istituzionale del Comune, nella apposita sezione dedicata al P.A.P. (Piano azioni Positive), facilmente accessibile e consultabile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del comune e trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di segreteria comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.