

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023

Premessa

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento attraverso il quale effettuare un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

La strategia delle "azioni positive" ha l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano a causa delle caratteristiche familiari, etniche, di genere, di età, di abilità, ideologiche, culturali, fisiche e rispetto ai diritti universali di cittadinanza, favorendo politiche di conciliazione. Tutela ogni persona nella propria libertà di espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, nonché a prevenire e superare le situazioni di diletto, discriminazione, violenza verbale, psicologica e fisica.

Inoltre punta alla valorizzazione e soddisfazione del personale dell'amministrazione dal punto di vista professionale con occasioni di maggiore coinvolgimento e socializzazione dei dipendenti, per creare le migliori condizioni possibili di benessere organizzativo. Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività e offre la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

L'Unione di Comuni Valmarecchia:

- con delibera Giunta Unione n. 33 del 27/4/2018 ha approvato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità, relativo al triennio 2018 – 2020;
- con delibera Giunta Unione n. n. 35 del 14/5/2015 ha approvato il Piano Azioni Positive, relativo al triennio 2015-2017”;
- con delibera Giunta Unione n. 30 del 05/07/2012 ha approvato il Piano Azioni Positive, relativo al triennio 2012- 2014;

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2021- 23) è unico per l'Unione ed i dieci Comuni ad essa aderenti (Santarcangelo di Romagna, Verucchio, Poggio Torriana, Novafeltria, Pennabilli, Talamello, San Leo, Maiolo, Castel delci, Sant'Agata Feltria,) ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

A) CONCILIAZIONE VITA/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.

Azioni positive:

1) Consolidare e potenziare la flessibilità oraria, in maniera il più possibile uniforme tra gli enti facenti parte dell'Unione, nonché prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari esigenze familiari e personali.

L'ampia flessibilità oraria in entrata e/o in uscita assicurata nel corso dell'anno 2020 e ancora in essere per tutto il periodo di emergenza sanitaria che sarà riconosciuta anche nel 2021, sia per garantire il distanziamento nell'ambito dei locali dell'Ente che per fronteggiare l'emergere di peculiari situazioni familiari determinate dall'ampio periodo di chiusura degli istituti scolastici, si colloca nell'ambito degli obiettivi previsti dal P.A.P. lasciando anzi maggiore discrezionalità rispetto alle modalità temporali in cui collocare la propria prestazione lavorativa e con la possibilità di poter utilizzare, in combinazione ovvero in alternativa, giornate di lavoro in smartworking senza necessità di preventiva adozione di particolari appesantimenti burocratici.

2) Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità (già attivo dal 2015 presso tutti gli enti il congedo parentale "a ore"), nonché per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc..

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.

B) FORMAZIONE E SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Creare un ambiente di lavoro stimolante e gratificante, valorizzando le competenze acquisite in diversi contesti di vita e di lavoro. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale femminile e maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Sede istituzionale/legale/amministrativa: piazza Bramante, 11 – 61015 Novafeltria (RN)

C.F. 91120860407 – Tel. 0541 920442 - Fax 0541 922214

e-mail: unionecomuni@vallemarecchia.it; posta certificata: unione.valmarecchia@legalmail.it

Azioni positive:

- 1)Garantire una formazione diffusa e continuativa, assicurando a tutto il personale, anche attraverso una attenta programmazione su base annuale, la partecipazione ad iniziative formative.
- 2)Adottare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti negli enti.
- 3)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. A questo proposito si segnala che nel 2020 è stata attivata una progressione verticale nell'ente Unione, e che nel 2021 sono previsti n. 2 progressioni verticali presso il Comune di Santarcangelo e n. 1 presso l'Unione.
- 4)Affidare gli 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.

C) COMUNICAZIONE E CONFRONTO

Obiettivo: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azioni Positive:

- 1)Riattivazione e valorizzazione del ruolo e delle attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).
- 2)Promuovere la predisposizione di "circolari" o comunicazioni analoghe rivolte a tutti i dipendenti in cui siano contenute le disposizioni operative atte ad organizzare l'attività amministrativa e l'adeguamento alle normative vigenti.
- 3) Pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'Unione e dei siti degli enti aderenti.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale, dall'1/1/2021 fino al 31/12/2023. Verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione e dei Comuni aderenti e reso disponibile per il personale dipendente nella rete Intranet. Il CUG darà conto dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, monitorandone periodicamente lo svolgimento.