

## COMUNE DI CRESPIATICA

Prov. di Lodi

### PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

#### 1. PREMESSA.

Il Piano triennale delle Azioni positive è previsto dal D.lgs. 11/04/2006, nr. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 Novembre 2005, nr. 246 " ed in particolare dall'art. 48 " Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni " che dispone l'adozione di questo documento, allo scopo di " *assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*";

Il Decreto Legislativo nr. 165 del 30 Marzo 2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle Imprese; Anche la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica amministrazione e della Ministra tra per i Diritti e le pari Opportunità emanata il 23/05/2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro;

Il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta uno degli strumenti per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le attività di competenza in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio.

#### 2. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CRESPIATICA.

Si rappresenta di seguito la struttura organizzativa, con illustrazione della composizione e delle materie afferenti ai diversi settori, e la situazione del personale dipendente del Comune di Crespiatica in servizio a tempo indeterminato alla data del **30/11/2022** distinto per categorie e profili professionali e per uomini e donne.

Profilo Professionale	UOMINI	DONNE	TOTALE
Istruttore Direttivo Servizio Economico - finanziario	0	1	1
Istruttore Direttivo Affari Generali e Servizi alla Persona	0	1	1
Istruttore Direttivo Servizi Demografici	0	1	1
Istruttore Servizio Economico - finanziario	0	1	1
Istruttore Amministrativo	1	0	1
<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

### **3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici e intende privilegiare azioni trasversali superando la concezione che vede le azioni positive rivolte alle lavoratrici.

Con il presente Piano l'Amministrazione intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- a) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto sin d'ora dal Comune di Crespiatica;
- b) Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;
- c) Promuovere il benessere organizzativo e approfondire i risultati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress - lavoro correlato;

#### **3.1 FAVORIRE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E VITA LAVORATIVA. AZIONI:**

- a) Avviare un monitoraggio della situazione dell'organico dell'Ente con attenzione alle situazioni familiari e ai carichi di cura con individuazione di possibili azioni organizzative/gestionali di miglioramento, valutando anche la possibilità di sperimentare forme temporanee di riduzione oraria;
- b) Elaborazione di statistiche di genere in relazione ai carichi di cura (figli, altri familiari), dei congedi parentali, dei permessi previsti dalla legge usufruiti dal personale;
- c) Monitoraggio delle richieste/concessioni di modifiche temporanee dell'orario di lavoro;

#### **3.3 PROMUOVERE LA PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE CHE OFFRANO AI LAVORATORI POSSIBILITÀ DI CRESCITA E DI MIGLIORAMENTO. AZIONI:**

- a) Realizzazione di una analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzata a favorire la formazione permanente dei dipendenti nell'ottica di una costante qualificazione professionale, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili;
- b) Monitoraggio della formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere e presentazione di una proposta per apportare opportuni correttivi;
- c) Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, anche mediante interventi formativi e di aggiornamento per riallineare le conoscenze su normative intervenute; la formazione verrà curata prioritariamente dal settore di appartenenza del dipendente;

#### **3.4 PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E APPROFONDIRE I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE SVOLTA IN MERITO ALLE TEMATICHE DELLO STRESS - LAVORO CORRELATO. AZIONI:**

- a) Avviare iniziative per la realizzazione di un'indagine sul clima e il benessere organizzativo al fine di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito e migliorare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;
- b) Analizzare i dati della rilevazione svolta in merito alle tematiche dello stress - lavoro correlato, anche in un'ottica di genere, operando in stretto raccordo con il Medico Competente, con il R.S.L. e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- c) Individuare azioni organizzative/gestionali dirette (ove ve ne fossero) o prevenire le condizioni di stress lavoro correlato;

Il Presente piano ha durata triennale 2022 - 2024 e verrà pubblicato sul sito web istituzionale nell'apposita sezione.

Durante il periodo di vigenza il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Un nuovo Piano verrà adottato allo scadere del triennio 2022 - 2024.