



Comune di Adelfia

All. 3 PIAO

Obiettivi di pari opportunità

PREMESSA

La sottosezione programmatica – 2.2 – al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027 è quella nella quale si procede ad individuare gli obiettivi ed i risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Già l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevedeva che le pubbliche amministrazioni si dotassero di un Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro e a favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui sono sottorappresentate. Detto Piano ora è armonizzato nel PIAO.

La parità di genere è funzionale all'economicità, all'efficienza e all'efficacia dell'attività lavorativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Tutto ciò presuppone un cambiamento culturale e organizzativo delle istituzioni a cui si addivene soltanto con la realizzazione delle pari opportunità tra le persone nell'ambiente di lavoro nel rispetto della dignità della persona e della qualità della vita.

Pertanto, la sottosezione del PIAO si rivolge a tutti i lavoratori per consentire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare che riguarda donne e uomini. In particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

OBIETTIVI

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 - 2027 sono:

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione interna ed esterna all'Ente per promuovere le pari opportunità e prevenire le discriminazioni;
2. Potenziamento del Comitato Unico di Garanzia ed eventuale nomina della figura del Consigliere di Fiducia e nomina;

3. Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità;
4. Conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
5. Sviluppo delle carriere e professionalità del personale.
6. Implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi.

Azioni positive da attivare per ciascun obiettivo:

Obiettivo 1. Formazione, informazione e sensibilizzazione interna ed esterna all'Ente per promuovere le pari opportunità e prevenire le discriminazioni:

Azioni	Finalità	Descrizione	Soggetti Coinvolti	Destinatari
Proposta per ciascun anno di validità del piano di almeno una iniziativa di formazione.	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.	Attività formativa che consentano a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale. Attività formative sui temi delle pari opportunità	-Servizio risorse umane -Direttori -CUG -OO.SS; RSU	Tutto il personale dell'Ente

Obiettivo 2. Potenziamento del Comitato Unico di Garanzia:

Azioni	Finalità	Descrizione	Soggetti Coinvolti	Destinatari
Potenziamento delle attività di supporto al CUG; Potenziamento della comunicazione del CUG verso i dipendenti; Nomina della figura del consigliere di fiducia;	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere	Definizione delle modalità di Collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG; Attività di informazione ed indagini tra i dipendenti;	-Servizio risorse umane -Direttori -CUG -OO.SS; RSU	Tutto il personale dell'Ente

Obiettivo 3. Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità:

Azioni	Finalità	Descrizione	Soggetti Coinvolti	Destinatari
Assicurare che nelle commissioni di concorso vi sia presenza al femminile	Assicurare che nelle assunzioni di personale o progressioni di carriera sia evitata qualsiasi forma di discriminazione	Gestione delle risorse umane improntata su azioni volte a favorire la realizzazione delle pari opportunità	-Servizio risorse umane -CUG -OO.SS; RSU	Tutto il personale dell'Ente

Obiettivo 4. Conciliazione tra vita professionale e vita familiare:

Azioni	Finalità	Descrizione	Soggetti Coinvolti	Destinatari
Individuare e assicurare tipologie flessibili dell'orario di lavoro e degli istituti contrattuali esistenti in tema di conciliazione vita familiare-attività lavorativa, ferme restando le discipline legislative e contrattuali; favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi.	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.	Contemperamento delle esigenze di servizio con le esigenze familiari e personali dei dipendenti	-Servizio risorse umane -Direttori -CUG -OO.SS; RSU	Tutto il personale dell'Ente

Obiettivo 5. Sviluppo delle carriere e professionalità del personale:

Azioni	Finalità	Descrizione	Soggetti Coinvolti	Destinatari
Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.	Valorizzazione della professionalità di ciascun lavoratore/lavoratrice	-Servizio risorse umane -Direttori -CUG -OO.SS; RSU	Tutto il personale dell'Ente

Obiettivo 6. Implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi:

Azioni	Finalità	Descrizione	Soggetti Coinvolti	Destinatari
Migliorare e semplificare l'esperienza nell'uso degli strumenti di produttività individuale e per il lavoro collaborativo. Favorire l'attivazione di forme di hybrid working per	Facilitare l'utilizzo dei sistemi applicativi e garantire l'utilizzo ottimale da parte dell'utente.	Ottimizzare e implementare i sistemi informativi Esame della normativa e individuazione di eventuali posizioni professionali che possano ricorrere a forme di lavoro	-Servizio risorse umane -Direttori -Servizio sistemi informativi -OO.SS; RSU	Tutto il personale dell'Ente

particolari situazioni di necessità.		ibrido e virtuosamente flessibile		
--------------------------------------	--	-----------------------------------	--	--

Per facilitare l'equilibrio di genere e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, la gestione delle risorse umane sarà improntata sull'esame degli aspetti che possano ostacolare anche indirettamente le pari opportunità.

Le presenti misure rappresentano un insieme di strumenti per offrire a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, oltre che garantire gli strumenti per accedere realmente alle possibilità di sviluppo individuale e professionale.

DURATA

Le misure di cui innanzi hanno durata triennale. Sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza e nel caso anche in itinere, a un loro adeguato aggiornamento.