



COMUNE DI CALCINATE

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Vittorio Veneto, 9 - 24050 Calcinate (BG)

Codice Fiscale e P.IVA 00662780162

www.comune.calcinate.bg.it – protocollo@comune.calcinate.bg.it

pec: comune.calcinate.bg@pec.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

ai sensi dell'art. 48 del D.lgs.n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246" e s.m.i.

Premessa:

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n.196 prevede che i comuni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione e di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art.57, comma 1, lett. c) del D.L.gs. 165/2001)

Il D.L.gs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 L.28 novembre 2005, n.246 "riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al al D.L.gs 23 maggio 2000 n. 196"

Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla L. 10 aprile 1991, n. 125"

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità" Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, 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 delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Calcinate consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende continuare ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, il Comune di Calcinate ha individuato e disposto quanto segue.



COMUNE DI CALCINATE

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Vittorio Veneto, 9 - 24050 Calcinate (BG)

Codice Fiscale e P.IVA 00662780162

www.comune.calcinate.bg.it – protocollo@comune.calcinate.bg.it

pec: comune.calcinate.bg@pec.it

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	0	2	2
Cultura e istruzione	0	1	1
Servizi Sociali	0	2	2
Demografici	0	3	3
Finanziario e tributario	0	2	2
Polizia Municipale	3	1	4
Gestione Territorio	5	0	5
TOTALE	8	11	19

Rispetto al precedente piano 2019/2021 il numero di donne è aumentato di 3 unità e il numero degli uomini è diminuito di 1 unità.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	3	2
C	4	4
D	1	5
TOTALE	8	11

AZIONI SVOLTE



COMUNE DI CALCINATE

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Vittorio Veneto, 9 - 24050 Calcinate (BG)

Codice Fiscale e P.IVA 00662780162

www.comune.calcinate.bg.it - protocollo@comune.calcinate.bg.it

pec: comune.calcinate.bg@pec.it

Per favorire il benessere organizzativo mediante una migliore organizzazione del tempo lavoro è stato ridotto l'orario di apertura al pubblico aumentando i tempi di back office.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, sono state valorizzate, per quanto possibile, attitudini e capacità professionali dei singoli dipendenti.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

OBIETTIVO FORMAZIONE

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e, compatibilmente, nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla legge.

Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Settore

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

L'obiettivo dell'Ente è quello di 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. Attraverso la flessibilità degli orari di lavoro vengono consentite temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, nonché di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili etc ... In tale ottica si intende garantire la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali dei lavoratori in organico.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti.



COMUNE DI CALCINATE

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Vittorio Veneto, 9 - 24050 Calcinate (BG)

Codice Fiscale e P.IVA 00662780162

www.comune.calcinate.bg.it – protocollo@comune.calcinate.bg.it

pec: comune.calcinate.bg@pec.it

Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi in particolare 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 Settore

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti.

GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORAMENTI.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Settore

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE RELATIVE ALLE PARI OPPORTUNITÀ

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;



COMUNE DI CALCINATE

PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Vittorio Veneto, 9 - 24050 Calcinate (BG)

Codice Fiscale e P.IVA 00662780162

www.comune.calcinate.bg.it – protocollo@comune.calcinate.bg.it

pec: comune.calcinate.bg@pec.it

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale ed è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.