

COMUNE DI CASTILENTI

IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. nr. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità*", con la finalità di assicurare "*la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*". Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'Ente, nel rispetto della normativa vigente, intende dunque garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVI

1. Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro.
2. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.
3. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.
4. 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 future.
5. Predisporre riunioni di settore 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.
6. Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni.

Analisi dati del Personale del Comune

La situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro:

UOMINI	DONNE	TOTALE
7	1	8

A tale situazione si aggiungono un Segretario Generale a scavalco (donna) ;

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ATTUALE PER ETA' ANAGRAFICA

la situazione del personale suddiviso per fasce di età risulta essere tale:

31-40	41-50	51-60	>60
1	3	4	0

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E ORARIO DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	6	1
Tempo parziale	1	0

LE AZIONI DEL PIANO TRIENNALE

AZIONE	TITOLO	OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO
1	FORMAZIONE	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 future.	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
2	INFORMAZIONE	Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che

			l'Amministrazione intende intraprendere.
3	INFORMAZIONE	Effettuazione annuale dell'indagine	Indagini conoscitive sul benessere organizzativo
4	SUPERAMENTO DEI VECCHI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL CARICO LAVORATIVO	Approntare modifiche mirate ai vecchi criteri di assegnazione del lavoro	Rendere possibile l'avanzamento professionale di carriera che, con le vecchie condizioni organizzative non era affatto facilitato

MONITORAGGIO DEL PIANO

Si prevede di attuare due forme di monitoraggio:

In itinere: verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori e raccolta di dati utili a ridefinire in itinere le azioni progettuali.

Ex post: valutazione del riscontro ottenuto entro sei mesi dalla scadenza del Piano.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.