

COMUNE DI BAONE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198, con il presente piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare, con particolare riferimento ai seguenti obiettivi:

1. Monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione ai percorsi di carriera con passaggi a posizioni giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale con attribuzione di benefici economici con particolare attenzione alle differenze di genere;
2. Pubblicizzazione della normativa vigente, del piano delle azioni e di ogni altro materiale utile a diffondere la cultura della pari opportunità;
3. Aggiornamento e verifica periodica del Codice di comportamento ai fini ai fini della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
4. Garanzia della presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso o per l'attuazione della mobilità interna, salvi i casi di motivata impossibilità. Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno e della progressione di carriera del personale interno e di procedure di mobilità interna al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso;
5. Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di assenze lunghe dal lavoro per motivi di maternità, congedi parentali o altri motivi per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale assente al momento del rientro in servizio;
6. Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi. In particolare, per garantire pari opportunità a tutti i dipendenti assegnati ad un ufficio, in caso di formazione organizzata in una unica giornata formativa, il CUG propone la possibilità di chiudere al pubblico, con congruo preavviso, l'ufficio interessato dalla formazione (solo così verrebbe fattivamente assicurata in favore di tutti i dipendenti la possibilità di partecipare alla formazione durante l'orario di lavoro in condizioni di par condicio);
7. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura;

Interventi, Obiettivi ed Azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le relative azioni da compiersi per il raggiungimento degli stessi obiettivi.

1) DESCRIZIONE INTERVENTO	MONITORAGGIO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE DI GENERE
---------------------------	--

Obiettivo: Monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione ai percorsi di carriera con passaggi a posizioni giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale con attribuzione di benefici economici con particolare attenzione alle differenze di genere.

Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e comunicazione.

Azione positiva: Elaborazioni dati, anche statistici, utili al monitoraggio della situazione ai fini delle verifiche da compiersi a garanzia delle pari opportunità.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale per il monitoraggio e rilevazioni utili al conseguimento dell'obiettivo.

2) DESCRIZIONE INTERVENTO:

INFORMAZIONE: PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE, REGOLAMENTARI E DI OGNI ALTRO MATERIALE SU PROPOSTA DEL CUG CON ATTIVAZIONE DI UNA SEZIONE DEDICATA

Obiettivo: Pubblicizzazione della normativa vigente, del piano delle azioni e di ogni altro materiale utile a diffondere la cultura della pari opportunità

Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e comunicazione.

Azione positiva: Attivazione di apposita sezione "CUG – Comitato Unico di Garanzia" sul sito internet istituzionale recante materiale normativo in materia di pari opportunità e l'indicazione dei contatti utili ai dipendenti che:

- necessitano manifestare problematiche relative alla citata materia;
- intendano inviare proposte, pareri consigli, osservazioni in materia di pari opportunità.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale, CED, Affari Generali

3) DESCRIZIONE INTERVENTO:

VERIFICA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELL'INSERIMENTO DI INDICAZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO, CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Aggiornamento e verifica periodica del Codice di comportamento ai fini della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e contrasto al divario di genere.

Azione positiva: Prescrizione dell'utilizzo di un linguaggio negli atti e nei documenti che non privilegi un solo genere o che sia lesivo della dignità dei lavoratori.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale

4) DESCRIZIONE INTERVENTO:	GARANZIA DELLA PRESENZA DI ENTRAMBI I SESSI NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO O SELETTIVE E NEI RELATIVI BANDI
Obiettivo: garanzia della presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso o per l'attuazione della mobilità interna, salvi i casi di motivata impossibilità. Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno e della progressione di carriera del personale interno e di procedure di mobilità interna al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso.	
Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e contrasto al divario di genere.	
Azione positiva: Controllo della corretta applicazione della normativa a tutela delle pari opportunità in materia di reclutamento e di selezione del personale interno ed esterno.	
Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale	

5) DESCRIZIONE INTERVENTO:	MANTENIMENTO DEI CONTATTI CON LA'AMBIENTE LAVORATIVO NEI PERIODI DI LUNGA ASSENZA/ASPETTATIVA PER MOTIVI DI MATERINTA'CONGEDI PARENTALI, MOTIVI PERSONALI
Obiettivo: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di assenze lunghe dal lavoro per motivi di maternità, congedi parentali o altri motivi per facilitarne il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio.	
Finalità strategiche: Conciliazione tra vita lavorativa e privata.	
Azione positiva: Invio delle informazioni aziendali, specie in materia di formazione, anche ai dipendenti assenti nel lungo periodo.	
Uffici coinvolti: Tutti gli uffici	

6) DESCRIZIONE INTERVENTO:	FORMAZIONE
Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi. In particolare, per garantire pari opportunità a tutti i dipendenti assegnati ad un ufficio, in caso di formazione organizzata in una unica giornata formativa, il CUG propone la possibilità di chiudere al pubblico con congruo preavviso l'ufficio interessato dalla formazione (solo	

così verrebbe fattivamente assicurata in favore di tutti i dipendenti la possibilità di partecipare alla formazione durante l'orario di lavoro in condizioni di *par condicio*).

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione e l'arricchimento delle capacità professionali dei dipendenti conciliando vita lavorativa e privata.

Azione positiva: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orario di lavoro, compatibilmente con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time. A tal fine, verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni oppure le professionalità esistenti. Inoltre, al fine di allargare la possibilità di partecipazione dei dipendenti, l'Ufficio Unico del Personale adotterà, altresì, ulteriori iniziative ritenute idonee a favorire la divulgazione dell'attività formativa a tutto il personale interessato.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale per il monitoraggio delle esigenze e la realizzazione dei percorsi formativi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

7) DESCRIZIONE INTERVENTO:	ORARIO DI LAVORO
<p>Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.</p>	
<p>Finalità strategiche: Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi di lavoro flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>	
<p>Azioni positive: prevedere articolazioni orarie che garantiscono la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali;</p> <ul style="list-style-type: none">• tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolare modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;• aprire un confronto tra i soggetti preposti, finalizzato all'introduzione di alcune modifiche delle regole vigenti in tema di flessibilità oraria;• adottare iniziative per la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile".	
<p>Uffici coinvolti: Segretario comunale, Ufficio Unico del Personale, Comitato Unico di Garanzia.</p>	
<p>A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con particolari esigenze familiari e/o personali e ai dipendenti in part-time.</p>	