



Verso il futuro

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE

2022/2024

(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006 smi)

Approvato con deliberazione G.C. n. 51 data 31/05/2022

PREMESSA

Il D.Lgs. 198/2006 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riprende e coordina i principi già stabiliti nella Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e prevede all’art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive con l’obiettivo di assicurare la realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è quindi uno strumento di programmazione e pianificazione con lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena equità tra uomini e donne, adottando tutte le misure, denominate azioni positive, per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, valorizzare le caratteristiche di genere e garantire la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche.

Attraverso la predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive, il Comune di OZEGNA intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, un’organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente.

Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione e impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all’utenza.

Il presente Piano viene redatto in attesa della definizione del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione da parte degli Organi Superiori

DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di OZEGNA alla data di adozione del presente piano (31.12.2021) è la seguente:

- **Personale Dipendente**

Il personale dipendente attualmente è composto da 5 dipendenti:

TOTALE DIPENDENTI N. 5	TOTALE UOMINI N. 2	TOTALE DONNE N. 3
------------------------	--------------------	-------------------

A tale situazione si aggiunge un Segretario Comunale (genere maschile), a scavalco.

- **Distribuzione del personale per genere nei diversi settori**

Settore /Area	Uomini	Donne	Totale
Settore Finanziario/Amministrativo Area Amministrativo Contabile		1	1
Settore Demografico Area Amministrativo Contabile		1	1
Settore Tecnico Area Tecnica Vigilanza	1	1	2
Settore Polizia Locale Area Tecnica Vigilanza	1		1

- **Distribuzione del personale per genere per inquadramento contrattuale**

Categoria	Uomini	Donne	Totale
D		1	1
C	1	2	3
B	1		1
A			

- **Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro**

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	2	3	5
Tempo parziale ore			

- **Posizioni Organizzative**

Posizioni Organizzative	Uomini	Donne	Totale
numero		1	1

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il presente Piano intende presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, tenuto conto della struttura organizzativa del Comune che vede, allo stato attuale, una prevalente presenzafemminile.

L'anno 2020 è stato purtroppo caratterizzato dalla diffusione della pandemia da Covid-19 che ha prodotto importanti cambiamenti sia nelle abitudini di vita di ognuno di noi che nella modalità di lavorare ed in particolare la Pubblica Amministrazione ha ampliato in maniera esponenziale il ricorso al lavoro agile, quale alternativa necessaria al mantenimento ed all'erogazione dei servizi necessari alla cittadinanza.

Nell'anno 2021 nonostante il permanere della situazione di pandemia, le attività lavorative si sono svolte prevalentemente in presenza, ma nello stesso tempo sono stati concessi permessi e/o variazioni di orario al fine di garantire ai dipendenti una miglior conciliazione tempo-famiglia soprattutto in relazione a determinate situazioni familiari (figli minori, soggetti fragili, ecc.)

Nel corso del triennio questa Amministrazione Comunale propone quindi di mantenere e migliorare, compatibilmente con la propria organizzazione i seguenti obiettivi per i quali individua le azioni positive affianco di ciascuno indicate

1 - COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

OBIETTIVO	
<i>Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e benessere organizzativo</i>	
AZIONI	DESCRIZIONE
a. Diffusione del Piano delle Azioni Positive	Pubblicazione sul sito internet comunale e comunicazione alla RSU nonché ai dipendenti comunali sulla propria casella di posta interna
b. Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia - CUG	Aggiornamento dell'apposita sezione del sito comunale Coinvolgimento nei rapporti con le OO.SS. Diffusione della relazione annuale sull'attività del CUG

2- ASSUNZIONI E FORMAZIONE

OBIETTIVO	
<i>Assicurare il rispetto della presenza di genere all'interno della dotazione organica e nelle procedure concorsuali</i>	
AZIONI	DESCRIZIONE
a. Monitoraggio delle procedure concorsuali/selezioni effettuate	Nell'ambito dei controlli interni verifica del rispetto della parità di genere sia nella definizione dei posti inseriti in dotazione organica che nella costituzione delle commissioni.

OBIETTIVO	
<i>Garantire la crescita professionale di tutti i dipendenti</i>	
AZIONI	DESCRIZIONE
a. Facilitare la partecipazione ai corsi di formazione	Verificare la disponibilità di corsi e-learning o la possibilità di frequentare presso sedi ed orari accessibili a coloro che svolgono orario part time o con carichi di famiglia
b. Favorire il reinserimento lavorativo al personale assente per lungo tempo a vario titolo (maternità/paternità, esigenze familiari ecc..)	Affiancamento del Responsabile di Servizio o di altro collaboratore ed attività formative volta a formare eventuali lacune

Le selezioni che si sono svolte nel corso dell'anno 2021 hanno rispettato i principi della parità di genere anche all'interno delle commissioni; tutto il personale dipendente ha potuto usufruire di corsi di formazione all'interno del normale orario di lavoro, esclusivamente tramite webinar e corsi di formazione on line, vista la situazione di emergenza sanitaria nazionale.

3- BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

OBIETTIVO	
<i>Promuovere il benessere organizzativo inteso a creare un ambiente di lavoro a tutela della dignità delle donne e degli uomini</i>	
AZIONI	DESCRIZIONE
a. Analisi del contesto lavorativo e prevenzione del disagio	Individuare eventuali situazioni di mobbing, molestie sessuali nonché situazioni di disagio nell'ambiente lavorativo

Il CUG e le RSU rimangono a disposizione per raccogliere eventuali segnalazioni di disagio

OBIETTIVO	
<i>Favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro</i>	
AZIONI	DESCRIZIONE
a. Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e part time	Assicurare a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare, flessibilità oraria compatibilmente con l'organizzazione degli uffici nonché la concessione del part-time nel rispetto delle percentuali stabilite dal CCNL
b. Favorire la conciliazione casa/lavoro	Formulazione di proposte per l'introduzione di un orario di lavoro che favorisca una migliore gestione familiare nel rispetto delle esigenze e dei servizi dell'Amministrazione

A seguito dell'esperienza di smart working introdotta nel corso dell'anno 2020 ed in attesa della nuova disciplina sul lavoro agile che sarà contenuta nel nuovo CCNL, si provvederà a recepire quanto da essa definito nell'ambito del nuovo PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione.

Si conferma la disponibilità ad assicurare forme di flessibilità oraria compatibilmente con l'organizzazione degli uffici, al fine di favorire eventuali situazioni di disagio e fragilità familiare.

DURATA DEL PIANO PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente aggiornamento del Piano triennale 2022/2024, verrà inoltrato alle RSU ed alle OO.SS. oltre ad essere pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.