



Comune di Vermezzo con Zelo

Piazza Comunale, 4 20080 Vermezzo con Zelo (MI)
C.F./P.IVA: 10708190961



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 2 in data 13-01-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2022-2024 (D.LGS. 198/2006 S.M.I.)

L'anno **duemilaventidue** addì **treddici** del mese di **Gennaio** alle ore **12:40** in modalità videoconferenza, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale in seduta ed in sessione di prima convocazione.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla normativa vigente; all'appello risultano videocollegati:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
CIPULLO ANDREA	SINDACO	X	
GIUSSANI PAOLO GIOVANNI	ASSESSORE		X
BONIZZI DANIELA	ASSESSORE ESTERNO	X	
BENEDETTO MARIA GRAZIA	ASSESSORE		X
FILADELFIA ALESSANDRO	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		3	2

Assiste alla seduta il Segretario Comunale DOTT.SSAROBERTA BELTRAME il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, ANDREA CIPULLO – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 73 comma 1 del D. L. 17/3/2020 n. 18 che prevede che fino alla data di cessazione

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005

dello stato di emergenza da Covid 19 (ad oggi fissata al 31/03/2022 dal D.L. 221 del 24/12/2021) i Consigli e le Giunta comunali possono riunirsi in modalità videoconferenza nel rispetto di criteri previamente fissati, rispettivamente dal Presidente del Consiglio e dal Sindaco;

Visto il decreto sindacale n. 20 del 4 agosto 2020, che disciplina le sedute di Giunta Comunale in modalità videoconferenza;

VISTI:

- il decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246”, modificato dal decreto legislativo n. 5/2010 recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”;
- l’art. 48 del summenzionato D.Lgs. n. 198/2006, il quale dispone che “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici...omissis... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi...omissis...I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;
- il decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, gli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1 e 57 in materia di pari opportunità;

EVIDENZIATO che il citato D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., all’art. 57, prevede che le pubbliche amministrazioni istituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile dell’Area Amministrativa n.118 del 07/10/2019 avente ad oggetto “Nomina componenti del Comitato Unico di Garanzia”, con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per il Comune di Vermezzo con Zelo e nominato i relativi componenti;

VISTA la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 concernente le Linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d.lgs. n. 198/2006;

RICHIAMATO l’art. 19 “Pari opportunità” del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/9/2000;

ATTESO che l’Amministrazione intende promuovere e rafforzare la cultura delle pari opportunità sia sul territorio comunale sia all’interno dell’Ente, mediante azioni positive concrete che investono trasversalmente tutti i Settori della struttura organizzativa comunale;

RICHIAMATA la deliberazione G.C. n.13 del 30/07/2019 avente ad oggetto “Approvazione del piano triennale delle azioni positive nell’ambito delle pari opportunità per il triennio 2019-2021 (D.Lgs 196/2016 e smi)”;

VISTO, a tal fine, l’allegato Piano triennale delle azioni positive nell’ambito delle pari opportunità del Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005

Comune di Vermezzo con Zelo, relativo al triennio 2022-2024, come da verbale del CUG n.1 del 10/01/2022 (protocollo n.141 del 10/01/2022), agli atti;

RILEVATO che, in ossequio alla vigente normativa, gli obiettivi di cui al suddetto piano pongono al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali;

PRECISATO che il tema delle "pari opportunità" è stato declinato in un'ottica di "pari opportunità per tutti", non limitandone l'ambito al genere ma tenendo conto anche di altre categorie di soggetti potenzialmente vittime di discriminazioni;

RITENUTO, pertanto, di approvare l'allegato piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità del Comune di Vermezzo con Zelo, relativo al triennio 2022-2024;

DATO ATTO CHE, così come precisato della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019, il predetto piano triennale sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance;

Visti gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'articolo 49 del TUEL;

Ad unanimità di voti

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità del Comune di Vermezzo con Zelo, relativo al triennio 2022-2024.
- 2) di dare atto che, così come precisato della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019, il predetto piano triennale sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance.
- 3) di pubblicare il suddetto piano di azioni positive all'albo pretorio on line - sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", nonché nella "Bacheca online" dei dipendenti.
- 4) di inviare copia del presente atto alla RSU, alle OOSS territoriali e a tutto il personale dipendente;
- 5) di inviare, altresì, copia del presente piano alla Città metropolitana di Milano - Consigliera di Pari Opportunità;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'urgenza di procedere

Ad unanimità di voti

DELIBERA

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005

di dichiarare, considerata l'urgenza, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Deliberazione n. 2 del 13-01-2022

Letto, confermato e sottoscritto.

II SINDACO
ANDREA CIPULLO

II SEGRETARIO
DOTT.SSA ROBERTA BELTRAME

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

II SEGRETARIO
DOTT.SSA ROBERTA BELTRAME

Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2022-2024 (D.LGS.
198/2006 S.M.I.)**

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

(Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del Servizio Amministrativo, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 10-01-2022

Il Responsabile del Servizio

PASTORI VIVIANA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2022-2024 (D.LGS.
198/2006 S.M.I.)**

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' C O N T A B I L E

(Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del Servizio economico finanziario e tributario, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere Favorevole di regolarità contabile.

Addì, 10-01-2022

Il Responsabile del Servizio
FREGONI EMILIANA MARIA LUISA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

Comune di Vermezzo con Zelo

Città Metropolitana di Milano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta Comunale n° 2/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2022-2024 (D.LGS. 198/2006 S.M.I.)

Il sottoscritto Responsabile della Pubblicazione, certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 14-01-2022 per giorni 15 consecutivi.

Vermezzo con Zelo, 14-01-2022

Il Responsabile della Pubblicazione

DOTT.SSA ROBERTA BELTRAME



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024

Riferimenti normativi

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- Articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- Articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- Articolo 51, che attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- Articolo 117, che sancisce in capo alle Regioni l'obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive.

Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", in particolare l'articolo 1, comma 1, lettera c, "Finalità ed ambito di applicazione", l'articolo 7, comma 1, "Gestione delle risorse umane" e l'articolo 57 "Pari opportunità";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in particolare l'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

- Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Legge 13 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'articolo 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto piano;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

Premessa

Il Comune di Vermezzo con Zelo, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/07/2019 e aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale del n.6 del 19/01/2021, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2022-2024, quale strumento per eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il predetto Piano delle azioni positive avrà decorrenza triennale a partire dall'adozione della deliberazione con cui la Giunta Comunale provvederà ad adottarlo.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURREGIONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

Il piano viene pubblicato: all'Albo pretorio on line dell'Ente e sul sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente".

Inoltre la diffusione dei contenuti del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 è garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (Bacheca online dei dipendenti) e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G..

Con il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, elaborato con la collaborazione della C.U.G. (nominata con determina n.118 del 07/10/2019) l'Amministrazione intende:

- sottolineare l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze;
- rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione del personale dipendente;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra i servizi dell'Ente e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi;
- aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza.

Nello specifico, con il presente piano di azioni positive, rivolto a tutto il personale dipendente, il Comune di Vermezzo con Zelo favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Analisi del contesto organizzativo del Comune di Vermezzo con Zelo

La struttura dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2022, è costituita da n.3 Aree, di seguito specificate:

- Area Amministrativa e Servizi alla Persona
- Area Finanziaria ed Entrate Locali
- Area Tecnica

Di seguito si specifica la composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario dell'organico dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2022:

PERSONALE	REGIME ORARIO	F	F%	M	M%	TOTALE
Personale categoria D	Full time	2	67%	1	33%	3
Personale categoria C	Full time	4	80%	1	20%	5
	Part time	1	100%	0	0%	1
Personale categoria B.3	Full time	3	100%	0	0%	3
		10	83%	2	17%	12



Alla luce dei dati riportati nelle tabelle:

- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di donne sulla totalità dell'organico, ed anzi si evidenzia uno sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile, pur garantendo la parità di genere per l'accesso ad ogni posizione;
- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile a ricoprire posizioni di responsabilità.

Si evince, pertanto, che presso il Comune di Vermezzo con Zelo non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.

Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dell'Ente.

Obiettivi e pianificazione delle azioni positive per il triennio 2022-2024

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere con il Piano azioni positive 2019-2021.

La realizzazione delle azioni positive di seguito specificate per ogni obiettivo previsto, vede necessariamente coinvolte tutte le Aree dell'Ente, ognuna per la parte di propria competenza.

Obiettivo n.1	MANTENIMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE
Finalità	Mantenimento della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita e per la pausa pranzo (pari a 30 minuti), puntualizzando che dovrà sempre essere garantito il rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022-2024
Soggetti coinvolti	Tutto il personale dipendente

Obiettivo n.2	STUDI ED INDAGINI SUL PERSONALE
Finalità	La raccolta e lo studio dei dati aggregati e disaggregati per genere costituisce la prima analisi per rilevare la situazione di fatto del Comune di Vermezzo con Zelo rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. L'elaborazione dei dati permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'Organizzazione. Inoltre il Comune di Vermezzo con Zelo si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

	Il Comune si impegna altresì a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> - provvedere, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2). - monitorare, con periodici questionari, lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità per individuare le soluzioni concrete più adeguate; - implementare, nel rispetto delle norme vigenti in materia, l'organico del personale dipendente per favorire l'attuazione concreta del benessere organizzativo, con particolare attenzione ai servizi che risultano essere sottodimensionati e/o che svolgono attività di front-office; - prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; - sviluppare convenzioni con esercizi commerciali e attività locali a condizioni vantaggiose per il personale per usufruire del pasto nei periodi di mancanza della refezione scolastica; - migliorare la diffusione nell'Ente del grado di informazione del personale su costituzione e compiti del C.U.G. e sul Codice di comportamento.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022-2024
Soggetti coinvolti	Sindaco e Giunta comunale; Responsabili di Area e dipendenti dell'ente

Obiettivo n.3	SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ
Finalità	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> - valorizzare attitudini e capacità professionali del personale dipendente; - assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche attraverso la proposizione di percorsi di ricollocazione presso altri servizi e uffici, valutando le eventuali richieste espresse dai dipendenti;



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

	<ul style="list-style-type: none"> - valorizzare l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare nell'Ente le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini del personale; - affidare gli incarichi di responsabilità, sia di Aree che di Servizio, sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni; - utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022-2024
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Sindaco, Giunta comunale, Segretario Comunale e Responsabili di Area

Obiettivo n.4	FORMAZIONE SVOLTA IN ORARIO DI LAVORO
Finalità	<p>Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p> <p>Programmare percorsi formativi specifici, anche con formazione "in house".</p> <p>Partendo da positive esperienze sino ad oggi sperimentate, si intende potenziare la formazione a distanza mediante webinar.</p>
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> - garantire la formazione in house - garantire un piano della formazione annuale mediante anche l'iscrizione a associazioni/istituzioni specializzate nella formazione - agevolare la partecipazione a corsi di formazione a tutto il personale dipendente - prediligere formazione mediante webinar
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022-2024
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Segretario Comunale e Responsabili di Area

Obiettivo n.5	GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
Finalità	<p>Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione.</p> <p>Obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso/selezione/gara, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p>



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

Azioni da intraprendere	Garantire la parità di genere nelle Commissioni di concorso/selezione/gare e nella redazione degli stessi bandi
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2022-2024
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Segretario Comunale e Responsabili di Area