



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019-2021

Riferimenti normativi

- decreto legislativo n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.
- direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019
- articolo 19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/9/2000

Premessa

Le disposizioni di cui sopra hanno ad oggetto le misure volte ad 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.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 l'Amministrazione vuole:

- 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;



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2019-2021

- 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 della situazione del personale del Comune di Vermezzo con Zelo

L'analisi dell'attuale situazione (al 30/6/2019) del personale dipendente in servizio presso il Comune di Vermezzo con Zelo presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, suddivisi per categorie:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Uomini	0	1	0
Donne	2	4	4
Totale	2	5	4

Personale incaricato della responsabilità di Area (titolare di posizione organizzativa)

TOT.: **3 unità**, di cui: Uomini: **0** Donne: **3**

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

**Obiettivi e pianificazione delle azioni positive per il triennio 2019-2021**

Ambito d'azione n. 1	AMBIENTE DI LAVORO
Obiettivo	<p>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.</p> <p>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.</p>
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- monitorare, a livello organizzativo, 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.
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Sindaco e Giunta comunale; Responsabili di Area



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2019-2021

Ambito d'azione n. 2	<i>ORARI DI LAVORO</i>
Obiettivo	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. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azioni positive	Sperimentare, ove possibile, nuove articolazione orarie di lavoro, anche in funzione degli orari di apertura al pubblico dei servizi, che consentano di conciliare il lavoro con le esigenze familiari dei dipendenti e un miglioramento del back office;
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Sindaco e Giunta comunale; Responsabili di Area



Ambito d'azione n. 3	<i>SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ</i>
Obiettivo	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 positive	<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;- 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.
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Sindaco, Giunta comunale, Segretario Comunale e Responsabili di Area



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ZELO SURRIGONE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2019-2021

Ambito d'azione n. 4	FORMAZIONE
Obiettivo	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; programmare percorsi formativi specifici
Azioni positive	potenziare l'attività formativa, anche mediante l'attivazione di corsi mirati on line, al fine di consentire l'accrescimento professionale del personale dipendente;
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Segretario Comunale e Responsabili di Area



Ambito d'azione n. 5	INFORMAZIONE
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, con la trasmissione del presente Piano;- curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari;- informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Responsabili di Area

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i Settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Come previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 il presente Piano sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al Piano della Performance

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

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.