

COMUNE DI POSTUA

PIANO DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2021-2023

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale 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:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| Lavoratori | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Totale |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| Uomini | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Donne | 1 | 0 | 0 | 1 |

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del DLGS n. 198/2006.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare;
3. Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità (sulla differenza di genere e sul tema delle molestie sessuali);

AZIONI POSITIVE

Vengono di seguito elencate le azioni positive e un prospetto di dettaglio

FORMAZIONE

Organizzazione di almeno un corso di formazione sulla tematica delle pari opportunità rivolto a tutti i dipendenti del Comune di Postua che abbia come obiettivo promuovere una maggiore sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Predisposizione di questionario da compilare da parte dei dipendenti riferito alle difficoltà e al clima lavorativo avvertito dai dipendenti stessi da sottoporre all'amministrazione per intraprendere le azioni per quanto di competenza.

ORARI DI LAVORO

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 al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

In tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni sarà garantita la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2021-2023)

Obiettivo 1 – Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente

| <i>OBIETTIVO</i> | <i>SOTTOBIETTIVI</i> | <i>AZIONI</i> |
|---|--|--|
| <p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente</p> | <p>1. Favorire e sostenere l’emergere dei talenti femminili</p> | <p>A. Promozione e sostegno di progetti d’investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali.</p> <p>B. Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna</p> <p>C. Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino</p> |
| | <p>2. Favorire il riequilibrio di genere</p> | <p>A. Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un’ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini.</p> <p>B. Finalizzazione degli strumenti di sviluppo professionale anche al raggiungimento dell’obiettivo del riequilibrio tra uomini e donne, integrando l’ottica di genere.</p> <p>C. Verifica dei criteri per l’individuazione delle posizioni organizzative per la copertura di posizioni di responsabilità vacanti.</p> <p>D. Predisposizione dei bandi di concorso in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p> |
| | <p>3. Monitorare i percorsi di carriera, di formazione e mobilità dei dipendenti</p> | <p>A. Predisposizione di uno schema di rapporto periodico come da normative vigenti</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente</p> | | <p>B. Monitoraggio dei bandi di concorso con riferimento ai contenuti e al linguaggio finalizzato alla predisposizione di linee-guida</p> <p>C. Introduzione dei criteri previsti dall'art. 7 della legge n.196/2000 nelle procedure delle assunzioni, progressioni, mobilità e assegnazione degli incarichi</p> |
|---|--|--|

Obiettivo 2 – conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare

| OBIETTIVO | SOTTOBIETTIVI | AZIONI |
|--|---|--|
| <p>Conciliazione carico di lavoro e carico familiare</p> | <p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> | <p>A. Consolidare le buone prassi dell'Ente in materia di flessibilità orario di lavoro per far fronte al carico familiare.</p> <p>B. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro</p> <p>C. Sensibilizzazione dei responsabili sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Obiettivo 3 – sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità (sulla differenza di genere e sul tema delle molestie sessuali)

| OBIETTIVO | SOTTOBIETTIVI | AZIONI |
|------------------------------------|--|--|
| Promozione della cultura di genere | <p>1. Valorizzare la differenza di genere</p> <p>2. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali</p> <p>3. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p> | <p>A. Sensibilizzazione dei gestori delle risorse umane sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità di ciascuno nei corsi sullo sviluppo delle risorse umane</p> <p>B. Definizione di un modulo formativo sulla comunicazione tra donne e uomini in ambito professionale da inserire nei corsi di comunicazione</p> <p>A. Presentazione del codice di condotta in un corso di formazione con previsione di formazione per nuovi assunti.</p> <p>A. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive</p> |

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

In tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni sarà garantita la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2021-2023)

Obiettivo 1 – Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente

| OBIETTIVO | SOTTOBIETTIVI | AZIONI |
|---|--|--|
| <p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente</p> | <p>1. Favorire e sostenere l’emergere dei talenti femminili</p> | <p>A. Promozione e sostegno di progetti d’investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali.</p> <p>B. Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna</p> <p>C. Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino</p> |
| | <p>2. Favorire il riequilibrio di genere</p> | <p>A. Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un’ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini.</p> <p>B. Finalizzazione degli strumenti di sviluppo professionale anche al raggiungimento dell’obiettivo del riequilibrio tra uomini e donne, integrando l’ottica di genere.</p> <p>C. Verifica dei criteri per l’individuazione delle posizioni organizzative per la copertura di posizioni di responsabilità vacanti.</p> <p>D. Predisposizione dei bandi di concorso in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p> |
| | <p>3. Monitorare i percorsi di carriera, di formazione e mobilità dei dipendenti</p> | <p>A. Predisposizione di uno schema di rapporto periodico come da normative vigenti</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente</p> | | <p>B. Monitoraggio dei bandi di concorso con riferimento ai contenuti e al linguaggio finalizzato alla predisposizione di linee-guida</p> <p>C. Introduzione dei criteri previsti dall'art. 7 della legge n.196/2000 nelle procedure delle assunzioni, progressioni, mobilità e assegnazione degli incarichi</p> |
|---|--|--|

Obiettivo 2 – conciliazione tra carico di lavoro e carico familiare

| <i>OBIETTIVO</i> | <i>SOTTOBIETTIVI</i> | <i>AZIONI</i> |
|--|---|--|
| <p>Conciliazione carico di lavoro e carico familiare</p> | <p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> | <p>A. Consolidare le buone prassi dell'Ente in materia di flessibilità orario di lavoro per far fronte al carico familiare.</p> <p>B. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro</p> <p>C. Sensibilizzazione dei responsabili sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

Obiettivo 3 – sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità (sulla differenza di genere e sul tema delle molestie sessuali)

| OBIETTIVO | SOTTOBIETTIVI | AZIONI |
|------------------------------------|--|--|
| Promozione della cultura di genere | <p>1. Valorizzare la differenza di genere</p> <p>2. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali</p> <p>3. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p> | <p>A. Sensibilizzazione dei gestori delle risorse umane sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità di ciascuno nei corsi sullo sviluppo delle risorse umane</p> <p>B. Definizione di un modulo formativo sulla comunicazione tra donne e uomini in ambito professionale da inserire nei corsi di comunicazione</p> <p>A. Presentazione del codice di condotta in un corso di formazione con previsione di formazione per nuovi assunti.</p> <p>A. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive</p> |