

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di Prignano sulla Secchia come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio possano produrre una discriminazione.

La funzione delle azioni positive, intese come strategie destinate a stabilire l'uguaglianza delle opportunità tra uomini e donne grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente Piano di azioni positive predisposto dal Segretario Comunale, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Situazione attuale

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	6	7	0	16
Uomini	0	1	5	0	6
Totale lavoratori					22

Il Segretario Generale è una donna.

I Responsabili dei Settori in cui si articola l'Ente, i quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs 267/2000, sono 5, di cui 4 donne (Responsabile Settore Affari generali; Responsabile Settore finanziario; Responsabile Settore tecnico - assessore *pro tempore*; Segretario Generale, a cui è affidata la responsabilità del Settore Personale) e un uomo (Responsabile Settore Vigilanza - Sindaco *pro tempore*).

Piano triennale delle azioni positive 2021/23

Il Piano triennale delle azioni positive 2021/23 del Comune di Prignano s/S consta di 6 macro-obiettivi: *formazione, performance e merito, conciliazione famiglia-lavoro, pari opportunità, cultura di genere e miglioramento organizzativo*.

Per ogni macro-obiettivo vengono individuati le azioni da intraprendere, i tempi di realizzazione e i soggetti coinvolti, e precisamente:

Obiettivo	Azioni	Tempi	Dipendenti
<p>A) Formazione Percorsi formativi volti alla crescita professionale</p> <p><i>Finalità strategiche:</i> Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti</p>	<p>1. Attivare percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro</p> <p>2. Colmare il <i>digital gap</i> tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della <i>Digital Agility</i> che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali</p>	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	Tutti
<p>B) Performance e merito Sviluppo di sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</p> <p><i>Finalità strategiche:</i> Creare un ambiente lavorativo</p>	<p>1. Stimolare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali</p> <p>2. Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere</p>	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	Tutti

<p>stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno</p>			
<p>C) Conciliazione famiglia e lavoro Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</p> <p><i>Finalità strategiche:</i> Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso un'adeguata regolamentazione relativa a: <ul style="list-style-type: none"> - gestione delle ferie; - articolazione dell'orario di lavoro; - potenziamento della flessibilità oraria; 2. Facilitare il reinserimento al lavoro dei dipendenti al rientro dal congedo ordinario e dal congedo di maternità 3. Mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratori/lavoratrici che assistono familiari portatori di handicap 4. Attivazione istituto del lavoro agile, non solo durante l'emergenza epidemiologica da covid-19, ma anche come modalità ordinaria della prestazione lavorativa 	<p>Aggiornamento annuale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>D) Pari opportunità Garanzia del rispetto delle pari opportunità</p> <p><i>Finalità strategiche:</i> raggiungere la pari opportunità tra uomini e donne nelle procedure di nomina dei componenti interni ed esterni delle Commissioni</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di componenti di sesso femminile 2. Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità per favorire l'inserimento dei lavoratori diversamente abili nel contesto lavorativo dell'Ente 	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>

<p>E) Cultura di genere Promozione della cultura di genere</p> <p><i>Finalità strategica:</i> Aumentare la consapevolezza del personale dipendente in tema di pari opportunità e cultura di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzare il personale sul tema della differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno 2. Promuovere, anche attraverso il sito web istituzionale, la diffusione dei temi legati alla lotta contro le discriminazioni e contro la violenza di genere 3. Realizzare azioni a livello distrettuale legate alla giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 	Permanente	Tutti i dipendenti
<p>F) Miglioramento organizzativo Migliorare l'organizzazione dell'Ente</p> <p><i>Finalità strategica:</i> promuovere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzare incontri mirati con i Responsabili di Settore per la rilevazione dei bisogni di flessibilità 2. Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale in procinto di uscire dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa, oltre a facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante 3. Valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno ed il benessere organizzativo 	Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti

Il Piano triennale delle azioni positive 2021/23 del Comune di Prignano s/S ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente".