



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero

Provincia di Bergamo • Bèrghem

PIANO AZIONI POSITIVE

Triennio 2018-2020

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si pone quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il comune di Ponte San Pietro è caratterizzato da una forte consistenza femminile (60,98%) e in quanto consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente e della dirigenza, in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2017, presenta il seguente quadro di raffronto, suddiviso per genere e categorie:

	B		B3		C		D		D3		Dirigenti		Totali	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti ricoperti														
a tempo pieno	1	0	1	4	8	7	3	4	3	1	0	1	16	17
a tempo parziale	0	0	0	1	0	5	0	2	0	0	0	0	0	8
Totale												16	25	

Per cui in totale i dipendenti in servizio sono n. 41, di cui:

- 25 donne
- 16 uomini

A livello direttivo, la situazione organica di genere al momento è così rappresentata:

- Dirigente: 1 donna;
- Funzionari di cat. D3:
3 uomini, di cui 2 con posizione organizzativa, e 1 donna responsabile di servizio;
- Istruttori direttivi di cat. D:
3 uomini, di cui 2 con posizione organizzativa, e 6 donne, di cui 2 responsabili di servizio

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio, nei limiti e con i vincoli previsti dalla vigente normativa, anche in termini di capacità di spesa, si intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
2. alla promozione di una migliore organizzazione del lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE

❖ FORMAZIONE

Il Comune favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

❖ FLESSIBILITA' DI ORARIO

Obiettivo principale dell'Ente, tramite la flessibilità dell'orario di lavoro, sarà quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Nel Comune è in vigore un orario flessibile, utile a facilitare specifiche situazioni di disagio. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

❖ DISCIPLINA PART-TIME

Il Comune, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e con i regolamenti in vigore, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

❖ COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, sarà assicurata la presenza di una donna, salva motivata impossibilità.

❖ BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale, sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

❖ SVILUPPO DELLA CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo principale dell'Ente, compatibilmente con le disposizioni di legge, sarà quello di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile. Le finalità principali di ordine strategico, saranno finalizzate a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e nel contempo favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale nonché ai livelli di responsabilità e di direzione.

❖ BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE

Una corretta percezione del clima interno all'organizzazione è indispensabile per migliorare la qualità di lavoro, per fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti e per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere ed agire sulla percezione delle persone che all'interno dell'amministrazione vi operano quotidianamente.

Con questa consapevolezza, periodicamente potranno essere attivate nel triennio delle rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere dei dipendenti e di cogliere eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'ente dei dipendenti.

❖ AMBITO AZIONI DI LAVORO

Il comune di Ponte San Pietro si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

❖ DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Trasparenza.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.