

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’
E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026**

Allegato n. 3

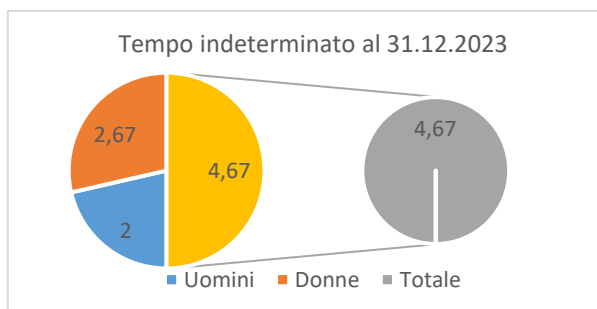
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO - Situazione al 31.12.2023

Le Tabelle che seguono illustrano la situazione di rispetto della parità di genere all'interno dell'organizzazione amministrativa e tecnica del Comune di Civo, avendo al 31.12.2023 una maggiore presenza di personale femminile.

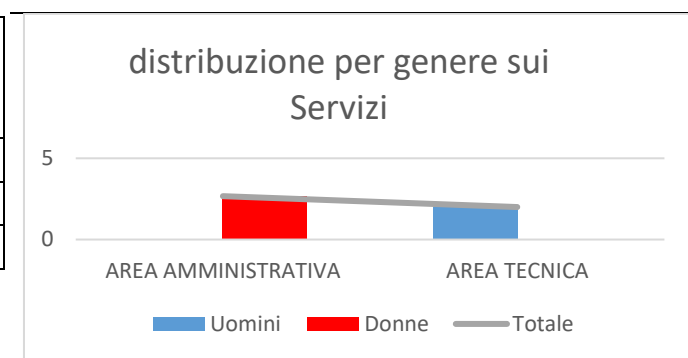
1-Personale a tempo indeterminato

Lavoratori	Tempo indeterminato	%
Uomini	2	42,83%
Donne	2,67	57,17%
Totale	4,67	100,00%



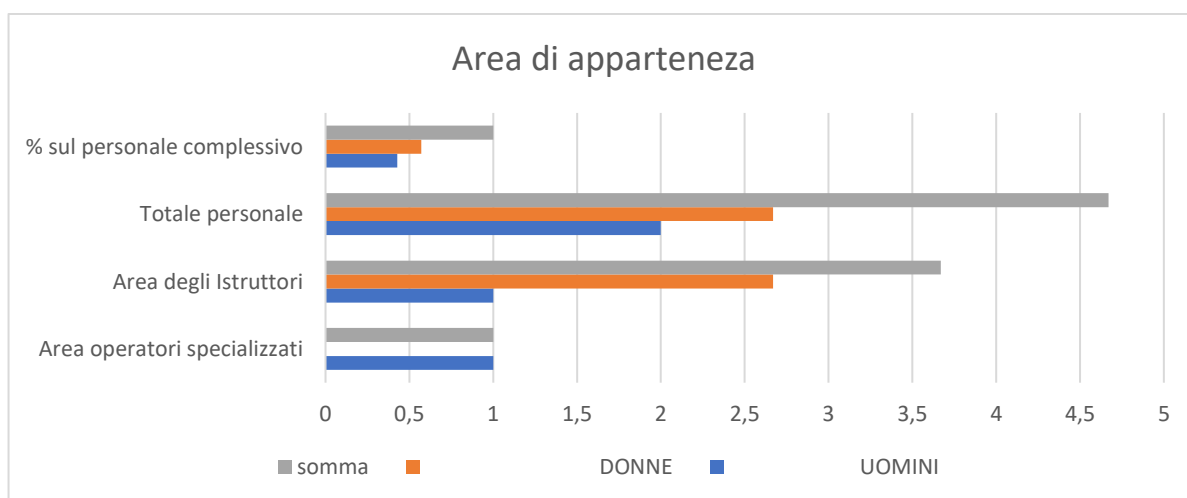
2-Distribuzione per genere

Lavoratori	AREA AMMINISTRATIVA	AREA TECNICA
Uomini		2
Donne	2,67	
Totale	2,67	2



3- Distribuzione per Area

Distribuzione Area di Appartenenza			
Area di appartenenza	UOMINI	DONNE	somma
Area operatori specializzati		1	1
Area degli Istruttori	1	2,67	3,67
Totale personale (di cui n. 1 uomo Responsabile Area – di cui n. 1 donna Responsabile Area)	2	2,67	4,67
% sul personale complessivo	42,83%	57,17%	100,00%



<u>Ambito di azione:</u>	Ambiente di lavoro
<u>Obiettivo:</u>	Il Comune di Civo si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Effettuare indagini specifiche, anche con l’ausilio dei rappresentanti R. S. U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;</u> - <u>Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;</u> - <u>Proseguire nell’azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;</u> - Aggiornare, quando necessario, i regolamenti già adottati dall’ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

<u>Ambito di azione:</u>	Formazione
<u>Obiettivo:</u>	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, 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.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare l’offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; - Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione:	<i>Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali</i>
<u>Obiettivo:</u>	Mantenere l'armonizzazione raggiunta 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 dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Attuazione dei progetti di lavoro agile per i dipendenti che mostrino documentazione adeguata al riconoscimento dell'insorgere di situazioni di fragilità personale o familiare. - Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale); - Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate. - Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi personali e/o familiari a tutte/i le/i dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione.

Ambito di azione:	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
<u>Obiettivo:</u>	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.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Ambito di azione:	<i>Informazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	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.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale. - 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.

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

Durata del Piano

Il presente Piano, integrato nel PIAO 2024-2026, ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

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