

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

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, 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 e determinato alla data odierna presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	4	6	8	0	18
Uomini	0	1	3	0	4
Totale lavoratori					22

Il Segretario Generale è una donna.

I Responsabili dei Settori in cui si articola l'Ente, ai 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; Segretario Generale, a cui è affidata la responsabilità del Settore Personale) e un uomo (Responsabile Settore Vigilanza - Sindaco *pro tempore*, essendo un Comune sotto i 5.000 abitanti).

Piano triennale delle azioni positive 2024/26

Il Piano triennale delle azioni positive 2024/26 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. Proseguire i percorsi formativi su etica e legalità; favorire la formazione sul tema delle pari opportunità</p> <p>3. Valutare con periodicità annuale i risultati della formazione al fine di individuare eventuali problemi sulle pari opportunità</p>	Triennale	Tutti
<p>B) Performance e merito Sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</p> <p><i>Finalità strategiche:</i> favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente</p>	<p>1. Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere</p>	Triennale	Tutti
<p>C) Conciliazione famiglia e lavoro Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle</p>	<p>1. Prosecuzione delle azioni volte a una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, mediante la valorizzazione dei seguenti istituti:</p>	Triennale	Tutti i dipendenti

<p>“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>	<ul style="list-style-type: none"> - gestione delle ferie, armonizzando gli impegni di lavoro con le esigenze individuali; - potenziamento dell'articolazione dell'orario di lavoro nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di eliminare eventuali limitazioni di accesso a profili professionali a causa di esclusione <p>2. Facilitare il reinserimento al lavoro dei dipendenti al rientro dal congedo ordinario e dal congedo di maternità, evitando fenomeni di marginalizzazione</p> <p>3. Mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratori/lavoratrici che assistono familiari portatori di handicap</p> <p>4. Favorire l'utilizzo del lavoro a distanza nelle modalità del lavoro da remoto e del lavoro agile, in base al nuovo Regolamento comunale approvato con delibera di G.C. n. 124 del 28.10.2023</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 di concorso e di gara</p>	<p>1. Assicurare nelle Commissioni di concorso e di gara la presenza di componenti di sesso femminile</p>	Triennale	Tutti i dipendenti
<p>E) Cultura di genere Promozione della cultura di genere</p> <p><i>Finalità strategica:</i> Aumentare la</p>	<p>1. Sensibilizzare il personale sul tema della differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno</p> <p>2. Promuovere, anche attraverso il</p>	Triennale	Tutti i dipendenti

<p>consapevolezza del personale dipendente in tema di pari opportunità e cultura di genere</p>	<p>sito web istituzionale, la conoscenza su temi legati alla lotta contro le discriminazioni e contro la violenza di genere</p> <p>3. Realizzare eventi a livello locale relativi alla giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)</p> <p>4. Mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione delle politiche regionali, nazionali ed europee sul tema delle pari opportunità</p>		
<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>	<p>1. Realizzare incontri mirati con i Responsabili di Settore per la rilevazione dei bisogni dei dipendenti assegnati ad ogni Settore in tema di benessere organizzativo, al fine di migliorare le prestazioni lavorative e favorire percorsi di crescita personale e professionale</p> <p>2. Valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno attraverso l'ascolto periodico dei dipendenti.</p>	<p>Triennale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>

Il Piano triennale delle azioni positive 2024/26 del Comune di Prignano s/S ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente".

Nel corso del triennio si effettuerà il monitoraggio delle azioni inserite nel presente Piano per l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle azioni positive individuate. Il monitoraggio verrà condotto organizzando annualmente un incontro tra il Settore Risorse Umane ed il CUG.

Saranno raccolti pareri, consigli e informazioni da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza del Piano, ad un adeguato aggiornamento.