



COMUNE DI MILLESIMO

Provincia di Savona

Allegato A) al P.I.A.O. 2024-2026

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE - 2.2.A Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dal D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, rappresenta il documento unico di programmazione e governance che permette di superare la frammentazione degli strumenti già in uso, accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane. L'integrazione del Piano delle Azioni Positive all'interno del principale strumento di programmazione dell'ente, consente di farne strumento attivo di sviluppo delle persone, anche in chiave di parità di genere. In tal senso, alcuni dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere (baseline) sono stati individuati nell'analisi di contesto.

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Millesimo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità alla vigente normativa, e in particolare:

- all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione;
- alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive;
- alle successive linee guida del 6 ottobre 2022 sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” , adottate in attuazione dell'art.5 del DL n.36/2022, ispirate ai principi di consapevolezza, pragmatismo, flessibilità e apprendimento;
- alla Direttiva Funzione Pubblica in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

Le azioni positive sono misure che hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale si individuano 4 principali direttrici:

- conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- benessere organizzativo;
- formazione e aggiornamento;
- parità, parità di genere e pari opportunità.

Gli obiettivi in cui si declinano, mediante misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità, sono volti a garantire:

- pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promozione di benessere organizzativo e migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promozione all'interno dell'amministrazione della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione.

Nel triennio 2024-2026, muovendo da una analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio effettuato per il 2023, si andranno a consolidare e valorizzare le esperienze consolidate negli anni precedenti e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro, inserendo ulteriori *step* utili a facilitare la diffusione di un modello culturale inclusivo e motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, che valorizzi le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Risultano già operativi presso il Comune di Millesimo diversi istituti a favore delle pari opportunità:
a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione, con almeno un terzo di componenti donne;

b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; alla data del 31/12/2023, tali incarichi risultano così distribuiti: 5 donne e 1 uomo, oltre al Segretario Comunale donna a scavalco;

c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione e aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi online e in presenza, in alcuni casi con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio;

d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a situazioni familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;

e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;

L'accesso all'impiego nel Comune di Millesimo da parte delle donne non incontra ostacoli, in alcuna delle Categorie e Profili professionali esistenti.

Il presente P.A.P. riferito al triennio 2024-2026 si pone dunque in coerenza con tutti gli strumenti di programmazione di questo Ente e in continuità con le azioni già intraprese, ed è da intendersi strumento dinamico e *in progress*, aperto a possibili revisioni, pertanto, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno richiede un aggiornamento ed eventualmente integrazioni per il triennio successivo. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato a seguito della condivisione della proposta degli obiettivi con le RSU del Comune.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni di miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione:

OBIETTIVO N. 1 PAP FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Valore pubblico incrementato	Pari Opportunità
Destinatario del valore pubblico	Interno
Descrizione e finalità	Promuovere e incentivare la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti dell'ente
periodo	Triennio 2024-2026
Protagonisti	Segretario Comunale e Responsabili di Settore
Attività operative da realizzare	<ol style="list-style-type: none">1. Formazione trasversale su tematiche di interesse2. Predisposizione Piano Formativo (PIAO) dell'ente3. Attività di on boarding e mentoring neo-assunti4. Riduzione del <i>digital gap</i>5. Formazione interna
Performance	Indicatore per misurare il valore pubblico creato: - N° partecipanti attività formativa specifica/totale dipendenti (VP partenza 0 – VP atteso) - N° percorsi tutoraggio attivati/neo assunti (VP partenza 0 – VP atteso 100%) - N° corsi formativi (<i>digital gap</i>) realizzati (VP partenza 0 – VP atteso 100%) - N° formazione interna (VP partenza 0 – VP atteso Sì)
Criticità	Scarso interesse dei dipendenti alle attività formative proposte Attività formative non realizzabili per mancanza di fondi

OBIETTIVO N. 2 PAP CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO

Valore pubblico incrementato	Pari Opportunità
Destinatario del valore pubblico	Interno
Descrizione e finalità	Promuovere strumenti ed istituti per una migliore organizzazione del lavoro al fine di favorire l'equilibrio fra tempi di lavoro e vita privata
periodo	Triennio 2024-2026
Protagonisti	Segretario Comunale e Responsabili di Settore
Attività operative da realizzare	<ol style="list-style-type: none">1. Disciplina e organizzazione modalità utilizzo lavoro da remoto e lavoro Agile, a seguito della circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.12.20232. Accoglimento compatibilmente con le esigenze di servizio delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale3. Valorizzazione forme di flessibilità orario ingresso/uscita.
Performance	Indicatore per misurare il valore pubblico creato: <ul style="list-style-type: none">- Disciplina lavoro agile da remoto e lavoro agile (VP partenza SI – VP atteso SI)- stipulazione accordi individuali di lavoro agile (VP partenza SI – VP atteso SI)- N° richieste part time accolte / n° richieste pervenute (VP partenza 0 - VP atteso 100%)
Criticità	Creazione disparità di utilizzo dell'istituto, fra dipendenti di servizi aventi diversa modalità di erogazione delle prestazioni (es. back office / front office)

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio sull'attuazione, il Comune di Molinella si avvale delle proprie Strutture, con il supporto tecnico e amministrativo dell'Ufficio Personale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale.

Il P.A.P. potrà essere implementato o aggiornato accogliendo nuove esigenze, qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, nell'ottica del "riorientamento" richiesta dalle citate Linee Guida, in considerazione di mutamenti rapidi e spesso imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione, ridisegnando le priorità in brevissimo tempo.