

COMUNE DI VIDIGULFO



Piazza 1° Maggio, 4
27018 - Vidigulfo (PV)
Tel. 0382/690003 C.F.: 00385320189
Pec: info@pec.comune.vidigulfo.pv.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli

ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025-2027.

Con il presente Piano Azioni Positive, il Comune di Vidigulfo favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Comune di Vidigulfo, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all’organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, provvederà a istituire il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ed intende formare i componenti su particolari problematiche di interesse operativo.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICHE	AZIONI
FORMAZIONE		
Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell’arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l’utilizzo del “credito formativo”, nell’ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti	Azione 1 A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni dei quali organizzati presso la sede comunale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

		Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di settore che le valuta riguardo ai limiti imposti dalla vigente normativa. L'iscrizione a corsi di formazione è effettuata dal Responsabile del Settore assicurando il rispetto delle pari opportunità in relazione alle esigenze dei servizi che necessitano di aggiornamento. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Azione 2 Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
--	--	---

OBIETTIVO	FINALITÀ STRATEGICHE	AZIONI
ORARIO DI LAVORO		
Favorire l'equilibrio 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 di tempi più flessibili.	Azione 1 Si valuterà l'opportunità di proporre modifiche agli orari di servizio degli uffici prevedendo un orario maggiormente flessibile.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro	Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale possono essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, nell'ambito di ogni singolo Settore/Servizio. Azione 2 Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. L'Ufficio Risorse Umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. Azione 3 Prevedere agevolazioni per l'utilizzo delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
--	---	---

OBIETTIVO	FINALITÀ STRATEGICHE	AZIONI
SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ		
Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile compatibilmente con le posizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. L'anzianità di permanenza nella posizione economica costituirà titolo preferenziale.	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.	Azione 1 Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile Azione 2 Progressione della carriera. Il ruolo della donna/uomo nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

		Azione 3 Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Azione 4 Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
--	--	---

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024 , presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI in servizio totale. n. 14

DONNE N. 9

UOMINI N. 5

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano resterà in vigore fino all'approvazione di un nuovo Piano, dalla data di esecutività del medesimo; potrà subire modifiche secondo indicazioni provenienti dai lavoratori e fatte proprie dagli Organi Istituzionali dove si individuerà altre zone prioritarie di intervento.