

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025/2027**Art. 48 D. Lgs. 11.04.2006, n. 198.****Premessa.**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), 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 Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale 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. agli orari di lavoro;
2. 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.

3. utilizzo dello smart work/telelavoro.

SITUAZIONE ATTUALE

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

Dipendenti	ex Cat. D/Dir.	ex Cat. C	ex Cat. B3	ex Cat. B1	Totale
Donne	2	6	1	1	10 (62,50%)
Uomini	2	1	2	1	6 (37,50%)

Si da 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.

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs nr. 267/2000 sono 4, di cui 1 donna.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il "Piano di Azioni Positive" prevede sono i seguenti:

- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente;

AZIONI POSITIVE

1) Orario di lavoro - Conciliazione vita/lavoro

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

Obiettivo: favorire ulteriori agevolazioni durante il 2025 nei confronti dei dipendenti richiedenti.

Indicatore: raggiungimento 100% richieste

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabile di Area (del dipendente richiedente)

Beneficiari: tutto il personale dipendente

2) Sviluppo carriera e professionalità

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. 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.

Obiettivo: rafforzare le misure premianti a favore dei/delle dipendenti meritevoli.

3) Commissioni di concorso e bandi di selezione

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile per favorire l'equilibrio donna/uomo. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Obiettivo: mantenimento dell'ottimo standard attuale.

4) Utilizzo dello smart work

Utilizzo/beneficio dello smart work/telelavoro.

Obiettivo: favorire ulteriori agevolazioni/utilizzatori durante il 2025 nei confronti dei dipendenti richiedenti.

Indicatore: raggiungimento 100% richieste

Attori coinvolti: Segretario Comunale/Responsabile di Area (del dipendente richiedente)

Beneficiari: tutto il personale dipendente

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale **(2025-2027)**.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.