

## **Allegato 2 – PIAO 2025/2027 – Azioni positive**

Si riporta di seguito l'elenco delle azioni positive da attuare nel triennio 2025/2027, già trasmesse alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 536/2025 a seguito della quale non sono state presentate osservazioni.

Si precisa che rispetto alle azioni proposte, sono stati acquisiti i pareri positivi della consigliera di parità (cfr. nota prot. n. 2860 del 24.01.2025) e del Comitato Unico di Garanzia (cfr. nota via mail del 08.01.2025).

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 ricomprende le seguenti Iniziative nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente piano e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro:

- Iniziativa 1 - Conciliazione tempi lavoro – famiglia
- Iniziativa 2 - Formazione e qualificazione professionale
- Iniziativa 3 - Benessere organizzativo

### **Iniziativa 1: Conciliazione tempi lavoro e famiglia**

**Obiettivo:** Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita. Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti disposizioni normative e dei contratti di lavoro, il Comune si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro – famiglia.

#### **Azione 1: Orario di lavoro e part-time**

Si darà prosecuzione agli interventi già in atto, quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente del Settore di appartenenza) e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

#### **Azione 2: Orario di lavoro e congedi parentali**

Particolare attenzione va riservata alle modalità di fruizione dei congedi parentali, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

**Attori coinvolti:** segretario generale, dirigenti di settore, ufficio personale, formazione e sviluppo organizzativo, dipendenti interessati.

**Beneficiari:** dipendenti interessati.

**Spesa:** nessuna.

**Indicatore:** percentuale di accoglimento richieste

**Valore atteso:**

Anno 2025: 100%  
Anno 2026: 100%  
Anno 2027: 100%

## **Iniziativa 2: Formazione e qualificazione professionale**

**Obiettivo:** Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale favorendo la partecipazione e nel contempo garantire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

### **Azione 1: Partecipazione alla formazione**

La formazione dell'ente è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione, senza alcuna discriminazione di genere e di altro tipo, alle diverse iniziative che nell'arco di ogni annualità vengono proposte da enti e soggetti esterni. Per favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time il Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, ove previste più edizioni di corsi di aggiornamento, si impegna a programmare una articolazione di molteplici turni di partecipazione mirata a permettere la presenza di personale non impiegato a tempo pieno.

### **Azione 2: Interventi di reinserimento lavorativo**

Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi (maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale che prevede un affiancamento predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'apprendimento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo/a autonomo/a e integrato/a nel più breve tempo possibile.

### **Azione 3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale**

Nel caso in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del medico competente, sia dichiarato/a inidoneo/a allo svolgimento della propria mansione, l'Ufficio Personale, Formazione e Sviluppo Organizzativo valuta un possibile ambito lavorativo compatibile con eventuali limitazioni e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità alla nuova mansione, in modo tale che possa reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alla diversa attività lavorativa.

**Attori coinvolti:** segretario generale, dirigenti di settore, ufficio personale, formazione e sviluppo organizzativo, dipendenti interessati.

**Beneficiari:** dipendenti interessati.

**Spesa:** costi di formazione.

**Indicatore:** percentuale di partecipazione femminile ai corsi di formazione/di reinserimento

### **Valore atteso:**

Anno 2025: 50%  
Anno 2026: 50%

Anno 2027: 50%

### **Iniziativa 3: Benessere organizzativo**

**Obiettivo:** Promuovere il benessere organizzativo individuando soluzioni organizzative per migliorare il clima interno e attivare politiche di sostegno in situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### **Azione 1: Mappare le competenze**

Costruire una mappa delle competenze che dovrà guidare la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale ma che consentirà anche di riorganizzare le competenze già presenti nell'ottica di una migliore allocazione delle persone.

#### **Azione 2: Interventi per eliminare il disagio lavorativo**

Individuare possibili situazioni di disagio ed adottare misure per l'eliminazione anche con spostamento del personale da un servizio all'altro.

#### **Azione 3: Competenze professionali e sviluppo delle potenzialità individuali**

Mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale del personale dipendente, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative, in base alle competenze, attitudini, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.

**Attori coinvolti:** segretario generale, dirigenti di settore, ufficio personale, formazione e sviluppo organizzativo, dipendenti interessati.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti.

**Spesa:** nessuno.

**Indicatore:** percentuale di raggiungimento

#### **Valore atteso:**

Anno 2025: mappatura delle competenze: 100%

Anno 2026: analisi risultati e aggiornamento azioni positive: 100%

Anno 2027: rilevazione clima interno: 100%