

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027**

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'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 avvenga a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'Ente, possano guidarlo nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

Il nostro Ente ha proceduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con deliberazione di Giunta comunale n° 259 del 25/10/2017;

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il presente Piano si pone i seguenti obiettivi:

- 1) Favorire il mantenimento dell'equilibrio nelle posizioni maschili e femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative.
- 2) Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne.
- 3) Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti al fine di rimuovere gli eventuali vincoli allo sviluppo professionale, con particolare attenzione nei confronti delle donne.
- 4) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli strumenti di conciliazione (es. congedi parentali), anche per tutelare il lavoro delle dipendenti madri.
- 5) Migliorare la comunicazione e la cultura sul tema delle pari opportunità, nonché facilitare le relazioni interpersonali tra uomini e donne.

Che vengono attuati attraverso:

- un monitoraggio costante sulla condizione del personale maschile e femminile dell'Ente;
- il miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli altri strumenti di conciliazione;
- la promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- l'incentivazione della crescita professionale e di carriera;
- la rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;