



Piano delle azioni positive 2025 – 2027

Il presente Piano di Azioni Positive (Piano) viene promosso dal Comune di Colonna per favorire il raggiungimento pieno e sostanziale degli obiettivi di pari opportunità tra uomo e donna.

Art. 1 Finalità

Il Piano è lo strumento per rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano nella promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità e per favorire la promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

Art. 2 Dotazione organica

Il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31.12.2024, è il seguente:

	A	B	C	D	Totale
Donne	0	0	8*	2	10
Uomini	1*	0	1	3*	5
Totale	1	0	9	5	15

* part-time (3) dipendenti part time.

Il Segretario Comunale è vacante alla data del 01/03/2025

Il personale di sesso femminile rappresenta più del 50 % dell'intera dotazione organica, una delle quattro Aree è diretta da una donna.

Ci sono tre persone part time

Art. 3 Descrizione azioni

1. formazione e aggiornamento professionale

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none">• Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.• Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti
AZIONI	<ul style="list-style-type: none">• Prevedere attività di formazione del personale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, evitando squilibri di genere.• Predisporre riunioni di area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

2. orario di lavoro e smart working

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none">• Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.• Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili o forme di lavoro agile. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none">• facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica• Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

	<ul style="list-style-type: none"> • Prevedere 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.
--	--

3. sviluppo della carriera e professionalità

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale senza discriminazioni di genere, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche • Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. • 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.

4. informazione

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere la diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. • Informare i lavoratori sui temi delle pari opportunità, sulla legislazione vigente, sulle attività del Comitato Unico di Garanzia, sulle iniziative che il Comune intende realizzare su queste tematiche.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutti i lavoratori sul tema delle pari opportunità. • Pubblicare annualmente le azioni positive realizzate.

5. selezione del personale

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Assicurare in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni la presenza delle donne.

Art. 4 Monitoraggio e verifica del Piano

Il Comune di Colonna formalizza il Piano delle Azioni Positive. Data la sua natura sperimentale, è opportuno monitorare costantemente la sua attuazione e la capacità delle azioni individuate di portare a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano, il Comune di Colonna attiverà un percorso di valutazione affidato al Segretario comunale. Il CUG avrà il compito di coadiuvare il Segretario comunale nella fase di monitoraggio, esprimendo di volta in volta propri pareri.

Alla fine del triennio, sarà effettuata una verifica finale del Piano che avrà per oggetto la misurazione del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 5 Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.