ALLEGATO A

COMUNE DI PEDASO
Provincia di Fermo

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027
(Approvato con deliberazione di G.C. n.__del__)

PIANO AZIONI POSITIVE 2025/2027

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pedaso per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

MONITORAGGIO ORGANICO
La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Pedaso

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	TOTALE
DONNE	4	1		5
UOMINI		2	4	6
TOTALE	4	3	4	11

Nella tabella sopra riportata specifichiamo che sono in servizio presso il Comune di Pedaso 5 Donne su un totale di 11 dipendenti e si specifica che su un totale di 4 posizioni di Elevata qualificazione 3 sono ricoperte da donne.

OBIETTIVI

Gli obiettivi prioritari individuati sono i seguenti:

1. **Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;**
2. **Benessere organizzativo**
3. **Contrasto alle discriminazioni e di violenza morale e psicologica**

Obiettivo 1: Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

L'obiettivo mira a creare un ambiente di lavoro che supporti i dipendenti nel gestire le proprie responsabilità lavorative e familiari, promuovendo l'uguaglianza di genere e migliorando il benessere di tutti in particolare si pone di:

Favorire l'uguaglianza:

- Promuovere una distribuzione più equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne, contrastando gli stereotipi di genere che spesso gravano maggiormente sulle donne.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, abbiano le stesse opportunità di carriera e di sviluppo professionale.

Ottimizzare l'organizzazione del lavoro:

- Riorganizzare i processi lavorativi per favorire una maggiore efficienza e ridurre i tempi di lavoro non necessari.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

L'obiettivo del benessere organizzativo nel piano delle azioni positive è quello di creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano esprimere al meglio il loro potenziale, contribuendo al successo dell'organizzazione e al benessere della comunità.
L'obiettivo del benessere organizzativo mira a:

Migliorare la qualità della vita lavorativa:

- Attraverso la promozione di un equilibrio tra vita professionale e personale, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Prevenendo e contrastando lo stress lavoro-correlato e altre forme di disagio psicofisico.

Sviluppare una cultura organizzativa positiva:

- Promuovendo la comunicazione efficace, la collaborazione e il senso di appartenenza.
- Valorizzando le competenze e il contributo di ciascun dipendente.
- Creando un clima di fiducia e rispetto reciproco.

Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione:

- Attraverso la creazione di un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono motivati e coinvolti, aumentando la produttività e la qualità dei servizi offerti.
- Riducendo l'assenteismo e il turnover del personale.

Obiettivo 3: Contrasto alle discriminazioni e di violenza morale e psicologica

L'obiettivo del contrasto alle discriminazioni e alla violenza morale e psicologica è fondamentale per creare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e sicuro per tutti i dipendenti garantendo un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e violenza, in cui tutti i dipendenti possano esprimere il proprio potenziale e lavorare in serenità.

Questo obiettivo si articola in diverse azioni:

- **Prevenzione:**
  - Attraverso la formazione e la sensibilizzazione del personale, si mira a prevenire comportamenti discriminatori e violenti.
  - Si promuove una cultura organizzativa basata sul rispetto delle diversità e sull'uguaglianza di opportunità.
- **Individuazione e contrasto:**
  - Si stabiliscono procedure chiare per la segnalazione e la gestione dei casi di discriminazione e violenza.
  - Si garantisce la tutela delle vittime e si adottano misure disciplinari nei confronti dei responsabili.
- **Supporto alle vittime:**
  - Si offrono servizi di supporto psicologico e legale alle persone che hanno subito discriminazioni o violenza.
  - Si promuove la reintegrazione delle vittime nell'ambiente di lavoro.
- **Monitoraggio e valutazione:**
  - Si monitora costantemente l'efficacia delle azioni intraprese e si valutano i risultati ottenuti.
  - Si apportano eventuali modifiche e miglioramenti al piano di azioni positive.

INIZIATIVE:

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse

Obiettivi: Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Azioni

1. Rimuovere gli ostacoli:

- Identificare e superare le barriere che impediscono a donne e uomini di bilanciare efficacemente le proprie responsabilità lavorative e familiari.
- Questo può includere la mancanza di flessibilità oraria, servizi di supporto per la cura dei figli o degli anziani, e una cultura organizzativa che non valorizza l'equilibrio tra vita privata e professionale.

2. Flessibilità dell'orario di lavoro:

- Orario flessibile: Permettere ai dipendenti di modulare l'orario di entrata e uscita, entro determinate fasce, per adattarsi alle esigenze familiari.
- Part-time: Offrire la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, sia orizzontale che verticale.
- Smart working: Favorire il lavoro da remoto, almeno parzialmente, per ridurre i tempi di spostamento e aumentare la flessibilità.
- Banca ore: Permettere l'accumulo di ore lavorate in eccesso per utilizzarle in periodi di maggiore necessità familiare.
- Supporto ai genitori come per esempio favorire la richiesta di congedi parentali anche con la fruizione frazionata, per adattarli alle esigenze specifiche.

Obiettivi: Benessere Organizzativo

Azioni:

1. Valorizzazione del personale:
    - Riconoscere e premiare i risultati e i meriti.
    - Promuovere la partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni.
    - Creare un clima di fiducia e collaborazione.
2. Comunicazione interna:
    - Garantire una comunicazione chiara, trasparente e tempestiva.
    - Utilizzare strumenti di comunicazione efficaci (intranet, newsletter, riunioni).
    - Promuovere il dialogo e il feedback tra i dipendenti
3. Relazioni interpersonali:
    - Favorire la creazione di un clima di lavoro positivo e collaborativo.
    - Promuovere la diversità e l'inclusione.

Obiettivi: Contrasto alle discriminazioni e di violenza morale e psicologica

1. Formazione e sensibilizzazione:

- Organizzazione di corsi di formazione per il personale su temi quali l'uguaglianza, la diversità, la prevenzione delle discriminazioni e la gestione dei conflitti.
- Campagne di sensibilizzazione per promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione.
- Elaborazione di codici di condotta che definiscano chiaramente i comportamenti inaccettabili, comprese le discriminazioni, il mobbing e le molestie.

2. Procedure di segnalazione e tutela:

- Definizione di procedure chiare e riservate per la segnalazione di casi di discriminazione o violenza.
- Garantire la tutela dei segnalanti contro eventuali ritorsioni.

3. Interventi specifici:

- Implementazione di misure per favorire la parità di genere e l'inclusione delle persone con disabilità.

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2025/2027 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso a tutti i dipendenti.