



## **COMUNE DI TRAVO**

*Provincia di Piacenza*

### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026**

#### **Obiettivi generali del Piano**

Con il Piano triennale delle azioni positive 2024/2026, si intende dare continuità alle politiche già avviate favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

#### **Analisi della situazione del personale del Comune di Travo al 1° gennaio 2024**

Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica che, alla data del 1° gennaio, risulta la seguente:

<b>AREA</b>	<b>DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>	<b>DI CUI DONNE</b>	<b>% su totale</b>	<b>DI UOMINI</b>	<b>CUI</b>	<b>% su totale</b>
Funzionari ed E.Q.	3	2	66,67%	1		33,33%
Istruttori	5	3	60,00%	2		40,00%
Operatori Esperti	3	1	33,33%	2		66,67%
Operatori	0	0	0%	0		100%
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>54,55%</b>	<b>5</b>		<b>45,45%</b>

Dalla tabella sopra riportata emerge una prevalenza della presenza femminile, anche nelle qualifiche più elevate.

Il Piano delle Azioni Positive sarà orientata a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle

responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

### **Formazione e aggiornamento**

**Obiettivo:** Programmazione attività specifiche (anche in forma associata) sulle materie segnalate dai dipendenti e dai Responsabili dei servizi con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;
- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, ecc...);
- salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D. L.vo 81/2008 e dalla legge 190/2012;
- iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.

**Finalità:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.

### **Azioni positive**

- 1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time;
- 2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i vincoli di spesa previste dalle manovre finanziaria varate.

**Destinatari:** Tutti i dipendenti.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili dei servizi, Servizio personale, RSPP, RSU.

### **Tempi di realizzazione**

Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

### **Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

### **Finalità**

- a) Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi flessibili, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e gli orari di apertura al pubblico;
- b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

### **Azioni Positive**

- 1) L'Amministrazione si impegna a mantenere flessibilità in entrata ed in uscita;
- 2) tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;
- 3) tutelare il mantenimento durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D. L.vo n. 151/2001 con l'individuazione di specifici orari;
- 4) prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, al fine di permettere rientri anticipati;
- 5) favorire l'utilizzo delle modalità di lavoro agile per consentire la conciliazione lavoro-famiglia.

**Destinatari:** A tutti i dipendenti.

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili dei servizi, Servizio personale, RSPP.

### **Informazione e benessere organizzativo**

**Obiettivo:** Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

**Finalità:** Favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, attraverso la possibilità di esprimere una valutazione sul contesto lavorativo.

### **Azioni positive**

- Partecipazione: Raccogliere proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento in merito all'ambiente di lavoro da parte dei dipendenti, attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato.

**Finanziamenti:** Non comporta oneri di spesa.

**Destinatari:** Tutti i dipendenti.

**Soggetti coinvolti:** Servizio personale – Responsabili dei servizi RSPP – RSU.