

COMUNE DI VOLPARA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028

Alegato 4 -Sezione 3 Organizzazione capitale umano - sottosezione 3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Premessa

L' art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/ 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P. A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c. 1, lett. C, 7 c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla “rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Come si legge nella predetta direttiva 23. 05. 2007 “... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di VOLPARA vuole favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento a:

- ambiente di lavoro
- formazione
- orari di lavoro

SITUAZIONE ATTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2025, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
OPERATORI				1						
OPERATORI ESPERTI										
AREA ISTRUTTORI										
AREA FUNZIONARI E D ELEVATE QUALIFICAZIONI				1				1	1	
Totale personale				2				1	1	
% sul personale complessivo				50%				25%	25%	

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno				1			25%							
Part Time >50%											1			25%
Part Time <50%				1			25%			1				25%
Totale				2						1	1			
Totale %							50%							50%

DONNE	2
UOMINI	2
Totale	4

Dalla situazione attuale del personale, si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs, 11.04.2006, n. 198.

Il Comune di Volpara è da sempre interessato a garantire le pari opportunità.

Dallo schema di seguito riportato, inoltre, si può notare il personale di sesso femminile e maschile in ogni area:

Area Funzionale	Uomini	Donne
Demografica/Segreteria	0	1
Economico/Finanziaria	0	1
Tecnica	2	0

I responsabili di Area, dipendenti comunali, cui sono conferite le funzioni e le competenze di cui all' art. 107 del D.Lvo n. 267/ 2000 sono 3 di cui 2 donne e 1 uomo

2. OBIETTIVI E PIANIFICAZIONI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026-2028

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Ambiente di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Il Comune di VOLPARA si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
<u>Azioni positive:</u>	Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; Monitorare al livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità; Proseguire nell' azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; Partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione in cui vengono approfonditi i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, come riconoscerli e come intervenire

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Formazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno nonché migliorare la qualità dei servizi forniti Programmare percorsi formativi specifici.

<u>Azioni positive:</u>	Garantire la possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
	Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Orari di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	<p>FAVORIRE l'armonizzazione e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>
<u>Azioni positive:</u>	<p>Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria;</p> <p>Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate introducendo eventualmente lo strumento della banca delle ore, qualora non sia possibile il ricorso ad altri istituti previsti dal CCNL .</p>

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

3. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2026/2028, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano è pubblicato all' Albo Pretorio on line del Comune di VOLPARA, sulla sezione Amministrazione Trasparente sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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