

Si rinvia all'Allegato 1 del presente Piano per la descrizione di dettaglio degli obiettivi.

### 2.2.2 Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

Il Comune di Garlasco, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha avviato un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone in continuità con quanto già approvato con il Piano trasfuso nel PIAO relativo al triennio 2023/2025 (approvato con deliberazione di G.C. n. 67 del 12/4/2024, aggiornato, da ultimo, con deliberazione di G.C. n. 235 del 18/12/2024) come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. È necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Per il triennio 2025/2027 è stato previsto un nuovo obiettivo relativo al tema di welfare integrativo.

#### DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE al 31/12/2024

PROFILO	Area Operatori		Area Operatori Esperti		Area degli Istruttori		Area Funzionari ed EQ	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti a tempo pieno	1	1	3	1	16	18	5	2
Totali a tempo parziale						1		2
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Totale donne presenti nell'ente: 25

Totale uomini presenti nell'ente: 25

La situazione organica dei Funzionari titolari di EQ (Responsabili di Area) a cui sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 e 109 del D.Lgs. 267/2000 e s.m. ed i. la situazione organica è la seguente:

Responsabili di Area	Donne	Uomini
		1

#### OBIETTIVI

Gli obiettivi del prossimo triennio sono definiti sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato unico di Garanzia (CUG) dell'Ente e posti all'interno dei 4 ambiti d'azione individuati con il precedente piano (Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni; Partecipazione a corsi di formazione qualificati; Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza; Flessibilità di orario) ed in particolare:

- ✓ sottolineare l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze;
- ✓ rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione del personale dipendente favorendone la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- ✓ coinvolgere i dipendenti anche attraverso l'approfondimento delle competenze connesse al ruolo nelle politiche e nelle strategie;

- ✓ favorire politiche organizzative che migliorino l'organizzazione degli uffici e dei servizi, agevolando l'interazione tra i dipendenti e la condivisione delle competenze per favorire i processi lavorativi;
- ✓ aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza;
- ✓ migliorare il benessere organizzativo attraverso politiche di welfare integrativo.

La realizzazione delle azioni positive di seguito specificate per ogni obiettivo previsto, vede necessariamente coinvolte tutte le Aree dell'Ente, ognuna per la parte di propria competenza.

<b>Obiettivo n.1</b>	<b>FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSI/SELEZIONI</b>
Finalità	Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni Esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari ad almeno 1/3 salvo motivata impossibilità
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Soggetti coinvolti	Tutto il personale dipendente esclusa la categoria degli OPERATORI

<b>Obiettivo n.2</b>	<b>PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE QUALIFICATI</b>
Finalità	<p>Primo passo utile per favorire l'arricchimento professionale dei dipendenti consiste nella raccolta dei dati relativi alla formazione degli stessi e alla conseguente verifica delle competenze. Il piano della formazione, così come previsto nel PIAO, è finalizzato a coinvolgere l'intera platea dei dipendenti garantendo l'opportuno arricchimento professionale di ciascuno.</p> <p>Il Comune di Garlasco si impegna quindi, partendo da un'analisi dei fabbisogni individuali, a definire percorsi di crescita professionale tramite apposita formazione per i dipendenti, in relazione ai profili professionali.</p> <p><u>La volontà dell'Ente è quindi quella di porre in essere ogni azione necessaria per una strategia di formazione che, accanto agli obiettivi dell'Ente, tenga conto anche delle richieste di crescita professionale dei dipendenti.</u></p>
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ analisi delle competenze dei dipendenti;</li> <li>○ applicazione delle strategie di crescita professionale dei dipendenti tenendo conto anche delle richieste di formazione provenienti dal personale;</li> <li>○ <u>verifica dell'offerta formativa disponibile al fine di coniugare la partecipazione ai corsi garantendo al dipendente una congrua formazione nell'ambito del proprio profilo professionale;</u></li> <li>○ riepilogo dei dati relativi alla partecipazione dei dipendenti ai corsi, al fine del coinvolgimento della più ampia platea;</li> </ul>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Soggetti coinvolti	Tutto il personale dipendente

<b>Obiettivo n.3</b>	<b>RIENTRO DA MATERNITA', CONGEDI PARENTALI O ALTRI PERIODI DI ASSENZA</b>
Finalità	Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per: maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ assicurare a ciascun dipendente la garanzia di poter usufruire degli istituti contrattuali relativi a malattia, congedi e assenze nel rispetto delle richieste e delle necessità di ciascuno;</li> <li>○ garantire un rientro al lavoro sollevato da oneri collegati a pratiche arretrate, assicurato da una corretta organizzazione e funzionalità degli uffici;</li> <li>○ garantire percorsi di crescita professionale dei dipendenti che hanno usufruito di periodi di assenza, assicurando che i congedi richiesti non gravino in alcun modo sulle opportunità di carriera;</li> </ul>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Tutto il personale dipendente

<b>Obiettivo n.4</b>	<b>FLESSIBILITA' DI ORARIO</b>
Finalità	In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale che il dipendente può sottoporre all'attenzione dell'Ente, il Comune di Garlasco valuterà la possibilità di soddisfare le richieste nel rispetto di un equilibrio tra Amministrazione e personale.
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ monitorare le richieste dei dipendenti relative a personalizzazione dell'orario di lavoro utile a conciliare le proprie esigenze di vita;</li> <li>○ valutare la fattibilità di una personalizzazione dell'orario di lavoro compatibile con le necessità dell'ufficio e che non comprometta la soddisfazione dell'utenze per i servizi resi;</li> <li>○ introdurre tramite la contrattazione decentrata l'ampliamento delle fasce di flessibilità in entrata, al fine di agevolare i dipendenti nell'organizzazione della giornata e nella coniugazione dei tempi tra vita e lavoro;</li> <li>○ verificare la sostenibilità delle soluzioni organizzative in materia di flessibilità di orario proposte.</li> </ul>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Soggetti coinvolti nella realizzazione	Tutto il personale dipendente

<b>Obiettivo n.5</b>	<b>WELFARE INTEGRATIVO</b>
Finalità	<p>Valutare la sostenibilità finanziaria dell'eventuale ricorso a forme di Welfare integrativo in favore del personale, nel rispetto del limite del fondo per la produttività del personale dipendente e individuando gli ambiti più utili per il personale così da garantire un proficuo utilizzo delle forme destinate.</p> <p>In materia si tiene conto delle sollecitazioni pervenute da parte della RSU al fine di adottare misure compatibili con scelte di Welfare in favore del personale.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025-2027
Soggetti coinvolti	Tutto il personale dipendente

#### *Durata*

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente tramite mail.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del personale dipendente, C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.