

ALLEGATO A.3 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (TRIENNIO 2026-2028)

1. PREMESSA E FINALITÀ

Il Comune di Pralboino, in conformità all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e alle linee guida del PIAO, adotta il presente piano per favorire l'uguaglianza sostanziale sul posto di lavoro.

Data la dimensione dell'ente, l'azione positiva si concentra sulla valorizzazione del merito, sulla flessibilità organizzativa e sulla prevenzione di ogni forma di discriminazione.

2. ANALISI DELLA DOTAZIONE ORGANICA (SITUAZIONE DI FATTO)

Al 31.12.2024, il personale del Comune di Pralboino è così composto:

- **Totale dipendenti:** 8.
- **Distribuzione di genere:** [Inserire dato, es: 6 donne e 2 uomini].
- **Posizioni di Elevata Qualificazione (EQ):** [2 E 2].
- **Analisi:** Non si rilevano disparità di trattamento economico tabellare (garantito dal CCNL), né segregazioni occupazionali marcate.
L'obiettivo è mantenere tale equilibrio.

3. OBIETTIVI E AZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO

AZIONE 1: Flessibilità e Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

- **Obiettivo:** Agevolare i dipendenti con carichi di cura (figli minori, anziani, disabili) per ridurre lo stress correlato al lavoro.
 - Concessione di elasticità oraria in ingresso e uscita (es. 30 minuti di tolleranza) per esigenze familiari documentate.
 - Priorità nella concessione di part-time temporanei per situazioni di fragilità familiare.

AZIONE 2: Formazione e Crescita Professionale "Gender Neutral"

- **Obiettivo:** Garantire che l'aggiornamento professionale (Target 40 ore) sia accessibile a tutti, indipendentemente dal genere o dall'orario di lavoro.

- **Attività:** * Promozione della formazione asincrona tramite le piattaforme **UPEL e Syllabus**, fruibile anche in modalità remota, per non penalizzare chi ha necessità di rientri anticipati o turni ridotti.
 - Inserimento di moduli formativi specifici sul "Benessere Organizzativo" e sul contrasto al "Mobbing/Straining".

AZIONE 3: Trasparenza nelle Progressioni e negli Incarichi

- **Obiettivo:** Assicurare che l'assegnazione di incarichi di responsabilità o progressioni di carriera avvenga su criteri oggettivi.
- **Attività:** * Definizione di criteri di valutazione della performance basati sui risultati (output) e non sulla mera presenza fisica.
Composizione delle commissioni di concorso/selezione nel rispetto del principio di parità (almeno un terzo dei componenti di genere diverso), ove possibile.

AZIONE 4: Benessere e Prevenzione delle Molestie

- **Obiettivo:** Creare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro.
- **Attività:** * Diffusione del "Codice di Comportamento" aggiornato con specifiche clausole di divieto di comportamenti discriminatori o molesti.
Supporto al CUG (Comitato Unico di Garanzia), anche in forma associata con altri comuni della Bassa Bresciana, per il monitoraggio del clima lavorativo.

4. MONITORAGGIO E RISORSE

- **Responsabile dell'attuazione:** Il Segretario Comunale, in collaborazione con i Responsabili di Area.
- **Risorse Finanziarie:** Le azioni previste non comportano oneri aggiuntivi per il bilancio comunale, basandosi su una diversa organizzazione del lavoro e sull'utilizzo di piattaforme già in abbonamento (UPEL).
- **Verifica:** Entro il 30 giugno di ogni anno, in sede di revisione del PIAO, verrà redatto un breve report sullo stato di attuazione delle azioni positive.