

COMUNE DI NETRO

Provincia di Biella



**PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2026-2028**

Approvato con D.G. 36 del 26.05.2025

Premessa

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 è redatto in conformità con le leggi e le normative vigenti in materia di pari opportunità e non discriminazione, con particolare riferimento alla Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione. Esso si pone come strumento operativo per l'attuazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne (e più in generale, per contrastare ogni forma di discriminazione) all'interno del Comune di Netro, tenendo conto delle specificità e delle dimensioni dell'Ente.

Il Piano riconosce che le discriminazioni possono manifestarsi in diversi momenti della vita lavorativa e che è fondamentale valutare preventivamente l'impatto discriminatorio di regole e criteri. Si propone di mantenere l'equilibrio della presenza femminile in posizioni gerarchiche e in settori sottorappresentati, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

Art. 1 - Finalità

Nel corso del triennio 2026-2028, il Comune di Netro si impegna a:

- **Garantire la parità di opportunità** tra uomini e donne in ogni ambito lavorativo, con particolare attenzione all'accesso al lavoro, alla formazione, alla progressione di carriera e alla retribuzione.
- **Promuovere l'inclusione** di tutte le diversità (genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, ecc.) all'interno dell'ambiente di lavoro.
- **Favorire il benessere organizzativo** e la conciliazione tra vita professionale e vita privata per tutti i dipendenti.
- **Prevenire e contrastare** ogni forma di discriminazione, molestia o violenza sul luogo di lavoro.

Art. 2 - Analisi della Situazione del Personale

Assumendo che la situazione del personale non sia cambiata significativamente rispetto al Piano 2023-2025, approvato nel 2023), si riepilogano i dati principali:

Categoria	Numero unità	Profilo Professionale	Genere	Età nel 2025	Anzianità di servizio nel 2025
Ex D4	1	FUNZIONARIO	Donna	57	25
Ex D2	1	FUNZIONARIO	Donna	48	4

Categoria	Numero unità	Profilo Professionale	Genere	Età nel 2025	Anzianità di servizio nel 2025
Ex C1	1	ISTRUTTORE	Donna	46	6
Ex B4	1	OPERAIO ESPERTO	Uomo	50	21
Ex B2	1	OPERAIO ESPERTO	Uomo	50	8
Ex B1	1	OPERAIO ESPERTO	Uomo	27	1

L'età media dei dipendenti è di 46,3 anni.

Punti di attenzione derivanti dall'analisi:

- **Presenza femminile in posizioni di responsabilità:** La presenza femminile è forte nei ruoli di Responsabile del Servizio. Sarà importante monitorare che questo trend si mantenga e supportare la crescita professionale delle donne.
- **Anzianità di servizio:** Alcuni dipendenti hanno una lunga anzianità di servizio. Sarà importante valorizzare l'esperienza di questi dipendenti, favorendo il passaggio di conoscenze alle nuove generazioni.
- **Età media:** L'età media dei dipendenti è relativamente alta. Sarà importante prevedere azioni per favorire il ricambio generazionale e l'inserimento di giovani talenti attraverso figure di appoggio a titolo volontario o attraverso progetti straordinari tramite il Servizio Civile Universale.

Art. 3 - Obiettivi e Azioni Positive

Sulla base dell'analisi della situazione del personale e in linea con le finalità del Piano, si definiscono i seguenti obiettivi e azioni positive:

Obiettivo 1: Promuovere la parità di accesso al lavoro e la valorizzazione delle competenze

- **Azione 1.1:** Garantire la trasparenza e l'imparzialità dei processi di selezione del personale, utilizzando criteri oggettivi e non discriminatori.
- **Azione 1.2:** Promuovere la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso e selezione.
- **Azione 1.3:** Favorire la partecipazione femminile a concorsi e selezioni per posizioni in settori tradizionalmente maschili e viceversa.

- **Azione 1.4:** Riconoscere e valorizzare le competenze e le esperienze maturate in ambito familiare e sociale, che possono essere rilevanti per lo svolgimento di determinate mansioni.

Obiettivo 2: Sostenere la progressione di carriera e la leadership di entrambi i generi

- **Azione 2.1:** Offrire opportunità di formazione e aggiornamento professionale a tutti i dipendenti, tenendo conto delle specifiche esigenze di genere.
- **Azione 2.2:** Promuovere la partecipazione a corsi di leadership e sviluppo manageriale.
- **Azione 2.3:** Monitorare le progressioni di carriera, verificando che non vi siano disparità di genere ingiustificate.
- **Azione 2.4:** Sostenere la creazione di reti professionali e di mentoring per le donne.

Obiettivo 3: Favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata

- **Azione 3.1:** Promuovere l'utilizzo di modalità di lavoro flessibili (telelavoro, part-time, orario flessibile) per tutti i dipendenti ove possibile, tenendo conto delle esigenze individuali e familiari.
- **Azione 3.2:** Sostenere l'accesso ai servizi per l'infanzia e per la cura degli anziani.
- **Azione 3.3:** Sensibilizzare i responsabili di servizio sull'importanza della conciliazione vita-lavoro e sulla necessità di adottare un approccio flessibile nella gestione del personale.
- **Azione 3.4:** Favorire l'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi per assistenza familiare da parte di entrambi i genitori.

Obiettivo 4: Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso

- **Azione 4.1:** Organizzare corsi di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, della non discriminazione e del rispetto delle diversità.
- **Azione 4.2:** Diffondere una cultura organizzativa basata sul rispetto reciproco, sulla collaborazione e sulla valorizzazione delle differenze.
- **Azione 4.3:** Prevenire e contrastare ogni forma di molestia o violenza sul luogo di lavoro, garantendo procedure di segnalazione e intervento efficaci.
- **Azione 4.4:** Promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna dell'ente.

- **Azione 4.5:** Promuovere la presenza di figure di appoggio (volontari, giovani e persone con disabilità assegnati a progetti specifici anche tramite il Servizio Civile Universale).

Obiettivo 5: Garantire coerenza del Piano delle azioni positive con gli obiettivi strategici del DUP

- **Azione 5.1:** Realizzare con fondi PNRR PA digitale un nuovo sito istituzionale, che garantisca accesso equo alle informazioni per tutti i cittadini;

Art. 4 - Monitoraggio e Valutazione

Il monitoraggio e la valutazione del Piano saranno effettuati con cadenza annuale dalla Dott.ssa Lo Manto Nicoletta (o da altra figura designata), in collaborazione con i Responsabili di Settore/Servizio.

Gli strumenti utilizzati per il monitoraggio saranno:

- Check list delle azioni dettagliate nel Piano.
- Raccolta di dati statistici disaggregati per genere, età, qualifica professionale, ecc.
- Questionari di soddisfazione rivolti ai dipendenti.
- Colloqui individuali con i dipendenti.

I risultati del monitoraggio saranno utilizzati per valutare l'efficacia del Piano e per apportare eventuali modifiche o integrazioni.

Art. 5 - Risorse Finanziarie

Le azioni previste dal presente Piano saranno finanziate con risorse ordinarie del bilancio comunale.

Art. 6 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2026-2028).

Art. 7 - Adozione e Diffusione

Il presente Piano sarà adottato con Delibera della Giunta Comunale e sarà pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito web del Comune e in altri luoghi accessibili a tutti i dipendenti.