

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027

Il Piano Azioni Positive ha validità triennale. Le azioni proposte sono tuttavia in continuo divenire, pertanto il documento è aggiornabile ogni anno. Il programma infatti è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive, di volta in volta individuate e rimodulate a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di nuove strategie.

Avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro, consapevoli dell'importante ruolo di interfaccia tra la città e le istituzioni pubbliche, è di primaria importanza. Attraverso l'adozione del presente Piano si intendono rimuovere quei fattori che determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, trovando soluzione a eventuali dinamiche sfavorevoli, nella consapevolezza che il dipendente soddisfatto del proprio lavoro contribuisce a rendere un migliore servizio alla collettività. Con il presente Piano, il Comune di Vigevano intende svolgere pertanto un ruolo propositivo e propulsivo, finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

In quest'ottica, ci si pone in continuità con gli obiettivi del precedente Piano, che sostanzialmente si ripropongono anche per il triennio 2025-2027:

- 1) favorire la crescita professionale attraverso la valorizzazione di genere e attuando modalità organizzative improntate alla flessibilità;
- 2) conciliare responsabilità familiari e professionali attraverso l'utilizzo di forme di lavoro flessibili, in armonia con gli obiettivi dell'Ente;
- 3) presidiare le situazioni di rischio di stress lavoro-correlato, attraverso il coinvolgimento sinergico del Medico competente, del datore di lavoro per la sicurezza, del RSPP e dei rappresentanti dei lavoratori.

La situazione degli organici del Comune di Vigevano alla data del 31 dicembre 2024 presenta la seguente realtà:

- 312 dipendenti in totale (216 donne e 96 uomini), di cui 310 hanno un incarico a tempo indeterminato
- 2 incarichi a tempo determinato (1 donna e 1 uomo)
- 20 part time, di cui 15 donne e 5 uomini

Ci sono inoltre 5 Dirigenti, di cui 2 donne e 3 uomini, tutti a tempo indeterminato mentre tra i funzionari, i titolari di incarichi di elevata qualificazione sono 30 (20 donne e 10 uomini).

Le donne, su cui gravano prevalentemente gli impegni di cura familiare, rappresentano quindi oltre il 69% dei dipendenti: questa percentuale, indicativa di una decisa

preponderanza del genere femminile, induce il Comune di Vigevano a continuare nella promozione di azioni e politiche coerenti con il “quadro” in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie, sostenendo in ogni caso tutti i lavoratori che, a prescindere dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Anche in quest’ottica è stato pertanto adottato, con Deliberazione di Giunta Comunale 182 del 16/6/2022, il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile), quale sistema organizzativo per contemperare al meglio i tempi di vita e lavoro. Attualmente il 21% dei lavoratori ha sottoscritto un progetto per il Lavoro Agile e le attività che possono essere svolte con questa modalità sono state individuate all’interno di ciascun Settore dal Dirigente competente.

Il numero di ore lavorative settimanali, 36, è stabilito dal Contratto Nazionale Enti Locali. L’orario di lavoro nell’Ente si diversifica a seconda dei Settori e dei Servizi. È stabilita una fascia di flessibilità di mezz’ora sull’orario giornaliero alla quale possono accedere, in genere, i dipendenti appartenenti al “profilo amministrativo”. Per il futuro verrà valutata la possibilità di estendere tale fascia di flessibilità ad un’ora e di consentire al personale di iniziare la propria attività lavorativa prima delle ore 8.00.

Il regime delle “turnazioni” interessa il Settore Polizia Locale e diversi altri Servizi inseriti in altri Settori, come: Asili Nido e Scuole d’Infanzia, Teatro, Addetti alla Sicurezza ecc. In genere le turnazioni sono stabilite secondo un programma settimanale/mensile.

Le altre linee di intervento del Piano 2025-2027 interessano lo sviluppo di percorsi formativi generali e di settore e l’inclusione attraverso il superamento di qualsiasi forma di disagio.

Le 3 azioni individuate si possono così dettagliare:

Azione 1

Continuità della cultura organizzativa attraverso il lavoro a distanza.

Destinatari: dipendenti con attività che possono essere svolte da remoto.

Obiettivo: continuare la promozione della suddetta cultura organizzativa, con l’obiettivo di migliorare in termini di efficacia ed efficienza l’azione amministrativa, la digitalizzazione dei processi e la qualità dei servizi erogati. Promuovere il lavoro a distanza come elemento di crescita della cultura organizzativa e della qualità della vita dei dipendenti. In tale ottica si intendono approfondire le peculiarità delle diverse fattispecie del “Lavoro in Smart Working” e del “Lavoro da Remoto”, relativamente ai diversi presupposti, requisiti, modalità organizzative ed attuative dei due istituti, attività propedeutica all’inserimento di tale disciplina nella contrattazione decentrata.

Azione da intraprendere: proseguire con la gestione delle attività in lavoro a distanza, nella

duplice modalità di lavoro in smart working e da remoto; effettuare un'attenta ricognizione sull'utilizzo dello smart working, al fine di individuare eventuali criticità e spunti di miglioramento; attivare forme di controllo, al fine di evitare ai dipendenti che aderiscono alle suddette modalità di lavoro, penalizzazioni in ordine al riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera; organizzare momenti di confronto con tutti gli attori da coinvolgere al fine di disciplinare in sede di contrattazione decentrata i due istituti di cui al punto precedente.

Attori: Dirigenti, dipendenti, varie strutture dell'Ente, Organizzazioni Sindacali.

Tempi: 2025-2026-2027

Azione 2

Sviluppo di percorsi formativi generali e di settore

Destinatari: tutti i dipendenti.

Obiettivo: nell'ottica di una formazione continua, valorizzare ed implementare le competenze professionali sia su tematiche trasversali che su tematiche specifiche per settore, sulla base delle diverse esigenze.

Azioni da intraprendere: definire un programma formativo sia con modalità e-learning che in presenza. Prevedere interventi formativi sul tema delle pari opportunità e del CUG.

Attori: Dirigenti, Ufficio preposto alla formazione, Risorse Umane, Servizio Informatico.

Tempi: 2025-2026-2027

Azione 3

Favorire l'inclusione attraverso il superamento di qualsiasi forma di disagio

Destinatari: potenzialmente tutti i dipendenti.

Obiettivo: fornire ascolto e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori in caso di mobbing, comportamenti discriminatori o altro fattore di disagio lavorativo. Tale attività vede un ruolo di primo piano del Comitato Unico di Garanzia, che potrà raccogliere le situazioni di disagio rappresentate con lo scopo di favorire una composizione positiva della vicenda e segnalare le conflittualità di maggiore rilevanza agli organi di vertice dell'Amministrazione.

Azioni da intraprendere: definire le modalità organizzative volte all'attuazione dell'obiettivo.

Attori: CUG, Organi apicali, Medico competente.

Tempi: 2025-2026-2027