

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.40 del 23.3.2022.

**Iniziativa – PARI OPPORTUNITA’ DI ACCESSO AL LAVORO E PARITA’ DI TRATTAMENTO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE**

**Obiettivo:** assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Collaborazione tra le Posizioni Organizzative per una maggiore uniformità nell’applicazione dei criteri di valutazione

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale e Posizioni Organizzative

**Misurazione:**

*Indicatore 1* : composizione commissioni concorso nel rispetto della normativa

Nel 2022 è stata istituita una commissione di concorso composta da 2 uomini e 1 donna

	2022	2023	2024
<i>Target</i>	100%		
<i>Risultato</i>	100%		

*Indicatore 2* : organizzazione annuale di un incontro tra le Posizioni Organizzative per verificare l’attualità dei criteri di valutazione presenti nelle schede di valutazione del personale

	2022	2023	2024
<i>Target</i>	100%		
<i>Risultato</i>	100%		

Le schede di valutazione adottate dall’ente sono uguali per tutti i dipendenti e rilevano aspetti comportamentali (oltre che di risultato) che non ingenerano possibilità di discriminazioni.

**Iniziativa – FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

**Obiettivo:** La partecipazione ai corsi di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze famigliari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l’affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

**Azioni:** predisposizione, nel corso del triennio, di un percorso formativo per una politica di sensibilizzazione su temi relativi alle pari opportunità. Distribuzione materiale sul tema.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale e CUG

**Misurazione:**

*Indicatore 1* : partecipazione a corso formazione specialistico (anche in house) o aggiornamento individuale (pubblicazioni specialistiche o altro materiale di studio) sui temi relativi alle pari opportunità.

	2022	2023	2024
<i>Target</i>	60%	100%	100%
<i>Risultato</i>	5,56%		

*Indicatore 2* : partecipazione dei Dipendenti al Piano per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della P.A. predisposto e offerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Ambito scelto : Syllabus per la formazione digitale

	2022	2023	2024
<i>Target</i>	60%	100%	100%
<i>Risultato</i>	10%		

La dotazione organica è insufficiente per i carichi di lavoro richiesti, pertanto gli spazi per approfondimenti sui sopra citati temi risultano molto esigui. Da tale considerazione scaturisce il risultato inferiore al target.

L'Amministrazione segnala che al momento della redazione della relazione non disponeva dei dati dettagliati della fruizione della formazione. Afferma, comunque, che tutti i dipendenti hanno partecipato a corsi di aggiornamento professionale ogni qual volta è stato necessario e/o richiesto sia dal/dalla dipendente stesso/a che dal Responsabile di Settore.

#### **Iniziativa** – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

**Obiettivo:** Valutare e risolvere nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti, e fra esigenze dei dipendenti stessi oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia, particolari necessità di tipo familiare o personale

**Azioni:** permessi, flessibilità oraria, disciplinare per l'attivazione dello smart working.

**Attori Coinvolti:** Amministrazione, Ufficio Personale, Posizioni Organizzative, CUG

**Misurazione:**

*Indicatore 1* : rapporto tra numero richieste autorizzate e numero richieste presentate

	2022	2023	2024
<i>Target</i>	80%	80%	80%
<i>Risultato</i>	100%		

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

### **Iniziativa** - BENESSERE ORGANIZZATIVO

**Obiettivo:** tutelare l'ambiente di lavoro per contrastare molestie, mobbing e discriminazioni

Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione