

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2021/2023

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Tali piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari opportunità del 23 maggio 2007 pone in rilievo, in particolare, gli espressi divieti normativi di discriminazione riguardanti l'accesso al lavoro e il trattamento giuridico ed economico del lavoratore assunto alle dipendenze della pubblica Amministrazione, divieti previsti anche dalla normativa comunitaria (artt. 4, 5 e 14 della direttiva 2006/54/CE) e la cui violazione comporta la nullità degli atti assunti, l'applicazione di sanzioni amministrative e conseguenze risarcitorie in caso di danno. La Direttiva, inoltre, contiene precise indicazioni in merito all'organizzazione del lavoro.

La Direttiva del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha integrato con le linee di azione a cui devono attenersi le Amministrazioni Pubbliche nella redazione del Piano.

Con il presente Piano Triennale, il Comune di Ponzano Veneto vuole dare continuità alle azioni intraprese negli ultimi anni e dare nuovo impulso alle politiche di pari opportunità, non solo al fine di adempiere ad un obbligo normativo, ma soprattutto al fine di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive uguaglianze nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale fra uomini e donne.

Obiettivi

Il presente Piano, in continuità con il Piano Triennale inviato nel 2020, conferma gli obiettivi prefissati e precisamente:

- 1) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione temperandole con le esigenze dei servizi dell'ente (ad es. facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio)
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale e di riconoscimento della professionalità.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

L'organico del Comune

Al 31 dicembre 2020 la dotazione organica del personale dipendente del Comune di Ponzano Veneto presenta il seguente quadro di raffronto uomini – donne:

TAB 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

cl età		uomini					donne					tot
inquadramento		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
A	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
B	4	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	
C	24	1	1	4	2	2	0	1	3	9	1	
D	13	0	0	1	3	1	0	1	4	2	1	
TOT	42	1	1	6	7	3	0	2	7	13	2	42
% sul personale Complessivo		2,38%	2,38%	14,29%	16,67%	7,14%	0,00%	4,76%	16,67%	30,95%	4,76%	100%

Gli incarichi di Posizione Organizzativa nel 2020 sono così distribuiti:

Donne	Uomini	Note **
2	3**	Di cui n.1 in organico presso altro comune- servizio in convenzione

TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	1	6	7	3	18	100,00%	0	0	4	9	2	15	62,50%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	4	0	9	37,50%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	1	1	6	7	3	18		0	2	7	13	2	24	
Totale %	5,56%	5,56%	33,33%	38,89%	16,67%		100,00%	0,00%	8,33%	29,17%	54,17%	8,33%		100,00%

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PO DEMOGRAFICI	1	25,00%	0	0	1	25,00%
PO RAGIONERIA	1	25,00%	0	0	1	25,00%
PO ATT PRODUTTIVE	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%
PO UFF TECNICO	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%
Totale personale	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
% sul personale complessivo	4,76%		4,76%		9,52%	

TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel Profilo e livello														
<3 anni	1	1	0	1	0	3	16,67%	0	0	2	2	0	4	16,67%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	1	1	5,56%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	5,56%	0	0	0	0	0	0	0,00%
>a 10 anni	0	0	5	6	2	13	72,22%	0	2	5	11	2	20	83,33%
Totale	1	1	6	7	3	18	100,00%	0	2	7	13	2	24	100,00%
Totale %	5,56%	5,56%	33,33%	38,89%	16,67%	100,00%		0,00%	8,33%	29,17%	54,17%	8,33%	100,00%	

TABELLA 1.5 MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
A		€ 1.305,57		
B	€ 1.562,38	€ 1.381,32	€ 181,06	11,59%
C	€ 1.530,42	€ 1.547,53	-17,11	1,12%
D	€ 1.948,32	€ 1.680,12	€ 268,20	13,77%
Totale personale				
% sul personale complessivo				

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Non vi sono figure dirigenziali all'interno dell'Ente

TABELLA 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Valori assoluti		%		Valori assoluti		%	
Inferiore al Diploma superiore	2	11,11%	2	8,33%	4	9,52%		
Diploma di scuola superiore	10	55,56%	12	50,00%	22	52,38%		
Laurea	0	0,00%	1	4,17%	1	2,38%		
Laurea magistrale	6	33,33%	9	37,50%	15	35,71%		
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
Totale personale	18		24		42			
% sul personale complessivo		100,00%		100,00%		100,00%		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Con determina n. 551 del 06/12/2019 è stato indetto un bando di concorso per soli esami, per l'assunzione di un istruttore Tecnico Cat C1 area Coordinamento del Territorio.

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	
Concorso istruttore tecnico C – Coord del territorio .	2	29%	5	71%	7	100%	U
% sul personale (42) complessivo	2	5%	5	12%	17%	0	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE							% su tot complessivo dipendenti (42)
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot		
Tipo Misura conciliazione															
Personale che fruisce di part time Orizzontale									2	4	3		9	21%	
Personale che fruisce di part time Verticale											1		1	2%	
Personale che fruisce di telelavoro															
Personale che fruisce del lavoro agile*															
Personale che fruisce di orari flessibili**															
Altro															
Totale									2	4	4		10	24%	
Totale %									5%	10%	10%				

* Per Emergenza Covid sono state fruito nel periodo di marzo e aprile 2020 un totale di 107 giornate di lavoro Agile

** Con il nuovo accordo integrativo 2019-2021 è stata ampliata la flessibilità oraria in ingresso e uscita per tutti ad esclusione del Dipartimento Polizia Locale con servizio Esterno e operai dell'Ufficio Manutenzioni.

TABELLA 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00%	9	100,00%	9	1,65%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00%	505	100,00%	505	92,32%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	39,39%	20	60,61%	33	6,03%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	13	100,00%	534	100,00%	547	100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE							Tot n. ore complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	
Tipo Formazione															
Obbligatoria (sicurezza)															
Aggiornamento professionale															
Competenze manageriali/Relazionali															
Tematiche CUG															
Violenza di genere															
Altro (specificare)															
Totale ore						101	40%						153	60%	
Totale ore complessivo															254

Nota Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.

Oltre alle ore di formazione sopra indicate, i 5 componenti del CUG sono hanno partecipato al secondo incontro del Tavolo provinciale dei CUG, al fine di approfondire i punti di forza e di debolezza dei comitati stessi.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1: POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Obiettivo: Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra vita lavorativa ed extra-lavorativa, contemplando il più possibile le diverse casistiche non necessariamente legate all'essere maschi e femmine, ma in senso lato mostrando una maggiore sensibilità per i lavoratori più fragili per esempio coloro che sono più impegnati per accudire un proprio familiare bisognoso di cure (*caregiver*), o ancora ad esempio verso i lavoratori malati con patologie degenerative e oncologiche. In questa direzione l'Ente vuole incrementare e divulgare le varie forme di flessibilità contemplate dalla normativa.

Azione 1 DISCIPLINA DEL PART TIME

E' stata data piena attuazione al CCDI 2019-2021 che prevedeva al fine di rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro, l'incremento del limite massimo del numero di part time concedibili. L'art. 27 del CCDI recita:

Art. 27 - CCDI – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale del 10% nei limiti delle casistiche individuate all'art.53 comma 9 del CCNL 21.5.2018 e per le casistiche di cui alle lettere da a) a e) del comma 4, art.28 e fermo rimanendo la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative;

Azione 2: PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI E FLESSIBILITA' D'ORARIO

In attuazione del CCDI 2019-2021, proprio al fine di meglio contemplare le differenze tra le esigenze extralavorative di genere, è stata ampliata la fascia di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

L'accordo prevede una sezione appositamente dedicata che sancisce:

Art. 28 – CCDI - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria nei seguenti termini:

a) rispetto all'orario di ingresso trenta minuti in anticipo e conseguente uscita di trenta minuti in anticipo, fatta salva la necessità di garantire la compresenza nelle fasce di apertura dell'ufficio al pubblico;

b) rispetto all'orario di ingresso quarantacinque minuti in posticipo di entrata e conseguente quarantacinque minuti di posticipo in uscita.

2. Qualora dall'applicazione dei commi precedenti derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri trenta minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:

a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;

b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge 104/1992;

c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;

d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;

e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Attori Coinvolti: Ufficio Personale, Segretaria, Parti Sociali

Misurazione

Anno	2020 risultato atteso	2020 risultato raggiunto
Rispetto della normativa di settore	100%	100%

Beneficiari: hanno beneficiato tutti i dipendenti dell'Ente

Spesa: non vi è stata alcuna spesa

Iniziativa n. 2- PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Obiettivo: garantire nei bandi per l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla normativa vigente.

Azione 1: Commissioni esaminatrici

Nella nomina delle Commissioni Giudicatrici è stata assicurata un'ampia presenza femminile, non inferiore a un terzo del personale dipendente.

Azione 2: Scelta del Candidato in caso di parità del risultato

Nell'espletare la propria funzione giudicatrice le Commissioni di concorso non hanno mai privilegiato l'uno o l'altro sesso, ma si sono sempre scrupolosamente attenuti a valutazione oggettive delle prove concorsuali diligentemente conservate. Non vi sono stati casi di parità di punteggio tra candidati.

Azione 3: Requisiti di accesso ai concorsi /selezioni

In tutti i bandi di concorso e avvisi di mobilità esterna emanati dall'Ente non sono mai stati previsti dei requisiti fisici specifici non rispettosi della differenza di genere.

Attori Coinvolti: Ufficio Personale, Segretaria, Parti Sociali

Misurazione

Anno	2020 risultato atteso	2020 risultato raggiunto
Rispetto della normativa di settore	100%	100%

Beneficiari: hanno beneficiato tutti i dipendenti dell'Ente

Spesa: non vi è stata alcuna spesa

Iniziativa n. 3 formazione, Crescita Professionale e Sviluppo Economico

Obiettivo: i Piani di formazione devono tenere conto delle esigenze di ogni settore e consentire uguale possibilità, per le donne e gli uomini lavoratori, di frequentare i corsi programmati.

Azione 1: Corsi Webinar sulle Pari Opportunità

E' stato introdotto nel piano formativo anche il tema delle Pari Opportunità, non è ancora stato esteso a tutta la platea degli interlocutori ma si è sperimentato la partecipazione di una lavoratrice al corso "Pari Opportunità, Dinamiche relazionali e leadership nelle P.A. in data 9 ottobre 2020, presso la sede della Provincia di Treviso, organizzato dalla Commissione Provinciale Pari Opportunità.

Inoltre nel 2020, i 5 componenti del CUG dell'Ente hanno partecipato al secondo incontro del Tavolo provinciale dei cug, presso la sede S. Artemio della Provincia di Treviso, organizzato dalla Commissione Provinciale Pari Opportunità.

Azione 2: Sistema di Valutazione delle performance senza discriminazione di genere, Sviluppo Economico

In applicazione del CCDI 2019-2020 è stato sperimentato un nuovo sistema premiante che si fonda sulla valutazione delle performance individuali e di gruppo, promosso a livello provinciale del Centro Studi della Marca Trevigiana, basato su logiche meritocratiche senza discriminazione di genere.

Per effetto dell'adozione del nuovo sistema premiante, con determina n. 708/2020 sono stato stabilito un numero complessivo di 13 Progressioni Orizzontali, di cui 8 attribuite a donne e 5 attribuite a uomini.

Inoltre, anche per effetto della sostituzione nel 2020 del Capo del Dipartimento di Coordinamento del Territorio con una Posizione Organizzativa attribuita a una lavoratrice di nuova assunzione, è stato notevolmente diminuito il divario economico tra maschi e femmine della stessa categoria giuridica D (Vd. Tabella n. 1.5).

Azione 3: Orari corsi di formazione

La quasi totalità dei corsi di formazione 2020 sono stati organizzati in orario mattiniero e molti in forma webinar anche al fine di favorire la partecipazione ai part time e sopperire le difficoltà di spostamento.

Misurazione

Anno	2020 risultato atteso	2020 risultato raggiunto
Corsi di formazione attuati senza esclusione di genere	100%	100%
Attuazione del sistema di valutazione senza discriminazione di genere	100%	100%
Programmazione corsi webinar su pari opportunità	100%	100%

Attori Coinvolti: Amministratori, Ufficio Personale, Segretario dell'Ente, Parti Sociali

Beneficiari: hanno beneficiato tutti i dipendenti dell'Ente

Spesa: non vi è stata alcuna spesa

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Le azioni positive

INIZIATIVA 1 - POLITICHE DI CONCILIAZIONE

OBIETTIVO

Si ritiene opportuno continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario e ove possibile del telelavoro.

In particolare, ferma restando la disciplina dei CCNL, si ritiene opportuno definire forme di flessibilità oraria giornaliera compatibilmente con le esigenze di servizio, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari. Inoltre, si ritiene opportuno valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

AZIONE 1 Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

AZIONE 2 Permessi, aspettative e congedi

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate allo svolgimento della potestà genitoriale.

ATTORI COINVOLTI

Gli attori coinvolti per la realizzazione dell'Iniziativa 1 sono principalmente i lavoratori che potranno dare avvio all'iter presentando apposita domanda, l'Ufficio Personale che valuterà caso per caso da un punto di vista giuridico /amministrativo, il Segretario Comunale che potrà dare una valutazione giuridico legale, nonché il CUG che vigilerà sull'esito della richiesta stessa.

MISURAZIONE

L'indicatore di misurazione sarà dato dal rispetto della normativa di settore nel triennio

Anno	2021	2022	2023
Rispetto della normativa di settore	100%	100%	100%

BENEFICIARI

I beneficiari saranno potenzialmente tutti i dipendenti dell'Ente.

SPESA

Non sono previsti costi aggiuntivi.

INIZIATIVA 2 – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

OBIETTIVO

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla vigente normativa.

Azione 1: Commissioni esaminatrici

Ai sensi dell'art. 57, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, salva motivata impossibilità e fermo restando il principio della provata competenza cui all'art. 35, comma 3 lettera e; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 ovvero all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Azione 2: Scelta del Candidato in caso di parità del risultato

L'Ente si propone di non privilegiare nella selezione l'uno e l'altro sesso, in caso di parità di risultato tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Azione 3: Requisiti di accesso ai concorsi /selezioni

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

ATTORI COINVOLTI

Gli attori coinvolti per la realizzazione dell'Iniziativa 2 sono principalmente i membri delle Commissioni Esaminatrici di Concorso, nonché il Segretario Comunale e il Responsabile del Dipartimento Economico Finanziario artefici della determina di nomina delle Commissioni stessa.

MISURAZIONE

L'indicatore di misurazione sarà dato dal rispetto della normativa di settore nel triennio

Anno	2021	2022	2023
Rispetto della normativa di settore	100%	100%	100%

BENEFICIARI

I beneficiari saranno potenzialmente tutti i candidati ai bandi di concorso pubblico emanati dall'Ente.

SPESA

Non sono previsti costi aggiuntivi.

INIZIATIVA 3 – FORMAZIONE, CRESCITA PROFESSIONALE E SVILUPPO ECONOMICO

OBIETTIVO

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Azione 1: Corsi Webinar sulle Pari Opportunità

Si introdurranno nei programmi formativi anche corsi webinar sulle Pari Opportunità, volti alla formazione e sensibilizzazione per amministratori, funzionari e componenti CUG sulla nuova direttiva della P.C.M. n. 2/2019 per le pari opportunità nella p.a.

Azione 2: Benessere lavorativo

L'Ente si propone di sondare il modo in cui le persone percepiscono e interpretano il proprio ambiente di lavoro mediante la somministrazione, nell'anno 2021, dell'apposito Questionario Benessere Organizzativo.

Azione 3: Sistema di Valutazione delle performance senza discriminazione di genere, Sviluppo Economico

Verrà prestata particolare attenzione all'utilizzo del sistema di valutazione già in uso che deve essere utilizzato secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Gli incarichi di responsabilità vengono affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Azione 4: Orari corsi di formazione

Dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time. 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 familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze che richiedono un continuo aggiornamento.

ATTORI COINVOLTI

Gli attori coinvolti per la realizzazione dell'Iniziativa 3 sono principalmente gli amministratori, funzionari, componenti del CUG quali attori principali di un cambiamento culturale dell'intero Ente.

MISURAZIONE

L'indicatore di misurazione sarà dato dal rispetto della normativa di settore nel triennio

Anno	2021	2022	2023
Corsi di formazione attuati senza esclusione di genere	100%	100%	100%
Questionario sul Benessere Lavorativo	1		
Attuazione del sistema di valutazione senza discriminazione di genere	100%	100%	100%
Programmazione corsi webinar su pari opportunità	1	1	1

BENEFICIARI

I beneficiari saranno potenzialmente tutti i dipendenti e amministratori dell'Ente.

SPESA

Non sono previsti costi aggiuntivi.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

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

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.