

COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO

Provincia di Varese



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026/2028

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. __ del _____

Premessa

Fonti normative:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i. in particolare:

l'art. 1, comma 1, lett. c) che stabilisce:

Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'[articolo 97, comma primo, della Costituzione](#), al fine di:

...omissis...

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'art. 7 comma 1 che stabilisce:

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 57, comma 1 che stabilisce:

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

- il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, in particolare all'art. 48 comma 1 stabilisce che anche i comuni sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", che devono avere come obiettivo la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne mediante l'inserimento delle donne in settori e livelli professionali ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività svolte e nelle posizioni gerarchiche occupate, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi. L'art. 42 del medesimo Codice al comma 1 identifica le azioni positive come criteri che permettano la rimozione degli ostacoli che non rendono possibili le pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro; in particolare indica al comma 2 tra le possibili azioni positive, la necessità di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

- la **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità** illustra gli obiettivi e le linee guida da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., considerata la capacità delle pubbliche amministrazioni di svolgere un ruolo importante nella promozione e nell'attuazione del riequilibrio della presenza delle donne nei propri settori lavorativi. Per perseguire tale obiettivo sono identificate alcune azioni quali l'aumento della presenza femminile nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di misure che valorizzino il lavoro di donne e uomini, la gestione delle risorse umane orientate al genere.

- la **Legge n. 183/2010 che all'art. 21** ha modificato il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: l'art. 7 ora prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".*

- il **Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"**, in particolare l'art. 6, comma 1, così come sostituito dal **Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82**, che stabilisce:

Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato.

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

Il Piano triennale delle azioni positive ha la finalità di realizzare azioni concrete che favoriscano l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro; queste azioni dette "positive" sono dirette a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano triennale azioni positive per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 26.07.2023.

Il Piano si prefissava principalmente di creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal "benessere organizzativo" di tutte le lavoratrici e lavoratori che operano al suo interno e di valorizzare l'operato dei dipendenti e le competenze, migliorando ed esaltando le condizioni lavorative, anche tramite corsi dedicati, questo per migliorare le condizioni lavorative da un lato e aumentando le Performance dell'Ente dall'altro.

Nel corso del triennio il personale in servizio durante ha subito un cambiamento passando da n. 16 dipendenti, di cui n. 6 dipendenti uomini (37%) e n. 10 donne (63%) alla data del 1° gennaio 2023 a n. 17 dipendenti, di cui n. 5 dipendenti uomini (29%) e n. 12 donne (71%) alla data del 1° gennaio 2025, determinando la necessità di un riequilibrio del genere meno rappresentato, che in questo caso risulta essere quello maschile, in quanto la differenza tra la percentuale di rappresentatività tra uomini e donne superiore al 30%.

In relazione al monitoraggio annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi prefissati nel piano 2023-2025, si evidenzia come le attività degli uffici sono state svolte sempre nel rispetto delle azioni previste dal piano, pertanto non sono state riscontrate criticità nella realizzazione in concreto delle azioni previste nel piano.

OBIETTIVO 1 - Ambito di azione: formazione

La formazione del personale è stata sempre garantita su richiesta dei dipendenti o dei funzionari senza inibire in alcun modo la partecipazione dei dipendenti stessi, dando pari opportunità a donne e uomini all'accrescimento delle proprie competenze professionali.

Nel triennio per la formazione sono stati spesi € 2.252,00 per corsi di formazione organizzati da Enti specializzati nel settore della formazione, oltre ad aver incrementato l'offerta formativa con nuove quote associative ad ANUSCA, con corsi specifici per i servizi demografici e ASMEL con percorsi formativi per tutti i settori dell'Ente.

OBIETTIVO 2 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità

Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nella contrattazione decentrata è stato normato l'istituto della flessibilità di orario, fissando in mezz'ora la fascia di flessibilità in entrata e in uscita, nonché in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, è stato normato l'utilizzo dell'orario flessibile, anche in forme ulteriori rispetto al regime orario

adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta del dipendente.

Nel triennio appena concluso le richieste di modifiche di articolazione oraria per esigenze di famiglia e personali sono state sempre accolte.

L'azione è stata realizzata senza alcun costo per l'Amministrazione Comunale.

OBIETTIVO 3 - Nuovo modello di organizzazione del lavoro – Piano del lavoro agile

L'Ente ha disciplinato l'istituto del lavoro agile con il nuovo "Regolamento per la disciplina del Piano Organizzativo del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto alla luce del nuovo CCNL 16.11.2022" approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22.03.2024, definendo le attività che possono essere svolte in modalità agile, la percentuale massima di dei dipendenti autorizzabili dai rispettivi Responsabili di Settore, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'azione è stata realizzata senza alcun costo per l'Amministrazione Comunale.

Art. 1

Obiettivi e Finalità

Il "Piano di Azioni Positive" rappresenta un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23 maggio 2007 citata in premessa *"... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".*

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è quindi un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale vuole raggiungere con l'adozione del presente Piano di Azioni Positive sono:

- creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal "benessere organizzativo": si intende la capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e lavoratori che operano al suo interno;
- valorizzare l'operato dei dipendenti e le competenze, migliorando ed esaltando le condizioni lavorative, anche tramite corsi dedicati, questo per migliorare le condizioni lavorative da un lato e aumentando le Performance dell'Ente dall'altro.

Al fine di perseguire questo risultato, nell'arco del triennio 2026 – 2028, l'Amministrazione Comunale si propone:

- di assicurare la tutela e il riconoscimento del diritto di pari dignità sociale a lavoratori e lavoratrici;
- di garantire il diritto di lavoratori e lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, corretto e rispettoso della persona;
- di tutelare il benessere psicologico di lavoratori e lavoratrici, soprattutto con la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing e stalking;
- di improntare la gestione delle risorse umane seguendo i criteri delle pari opportunità, intesi come l'assenza di ostacoli alla realizzazione della parità di genere, favorendo la crescita professionale e valutando concretamente le condizioni lavorative;
- di conciliare tempi e responsabilità professionali e familiari attraverso orari di lavoro flessibili, sempre rispettando le necessità dell'Amministrazione Comunale;
- di rinnovamento tecnologico e digitale dell'organizzazione dell'Amministrazione Comunale.

Le azioni del presente Piano di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base delle esigenze che si prospetteranno.

Art. 2

Analisi del personale in servizio

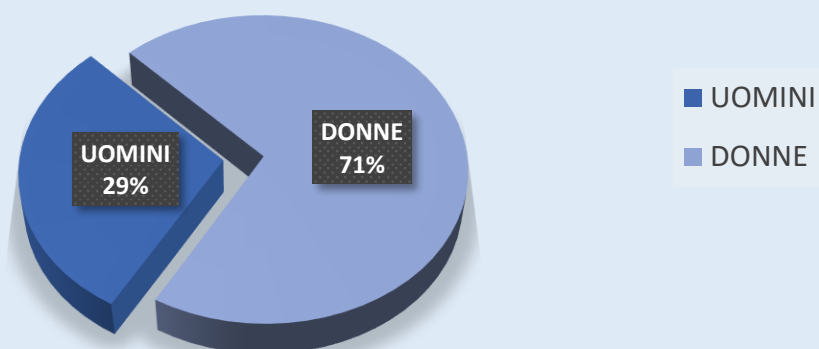
Il personale in servizio del Comune di Cocquio Trevisago alla data del 1° gennaio 2025 è composto da n. 17 dipendenti, n. 5 dipendenti sono uomini (29%) e 12 sono donne (71%).

I dipendenti che usufruiscono di una riduzione oraria (part time) sono due:

- una dipendente donna con contratto di lavoro a tempo parziale 50% (18 ore settimanali)
- una dipendente donna con contratto di lavoro a tempo parziale 97,22% (35 ore settimanali)



PERSONALE IN SERVIZIO SUDDIVISO PER GENERE



Nel dettaglio:

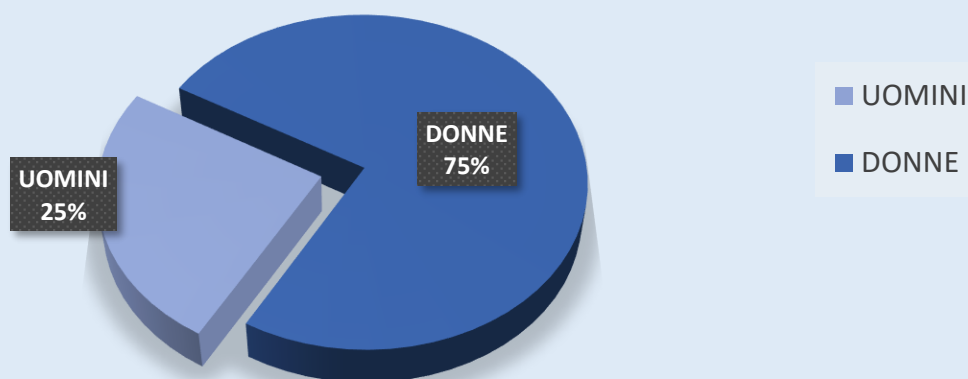
Area	Profilo Professionale	DONNE	DONNE PART-TIME	UOMINI	UOMINI PART-TIME
Area degli operatori	OPERATORE	0	0	1	0
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/ CONTABILE	8	0	1	0
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE TECNICO	1	0	0	0
Area degli Istruttori	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	0	0	1	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/ CONTABILE	1	0	0	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	1	1 unità part time del 97,22%	0	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO TECNICO	1	1 unità part time del 50%	0	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	0	0	2	0
	Totale	12	2	5	0

Osservazioni: Si rileva che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.P.R. 487/1994 e s.m.i., essendo la rappresentatività di genere **alla data del 01.01.2025** pari al 29% per il genere maschile e pari al 71% per il genere femminile, con una differenza tra la percentuale di rappresentatività tra uomini e donne superiore al 30%, occorre favorire, nelle future assunzioni di personale, il riequilibrio del genere meno rappresentato, che in questo caso risulta essere quello maschile.

Esaminando il dato relativo all'assegnazione di incarichi di Elevata Qualificazione, si constata che gli incarichi sono assegnati per il 75% a dipendenti donne e per il 25% a dipendenti uomini.



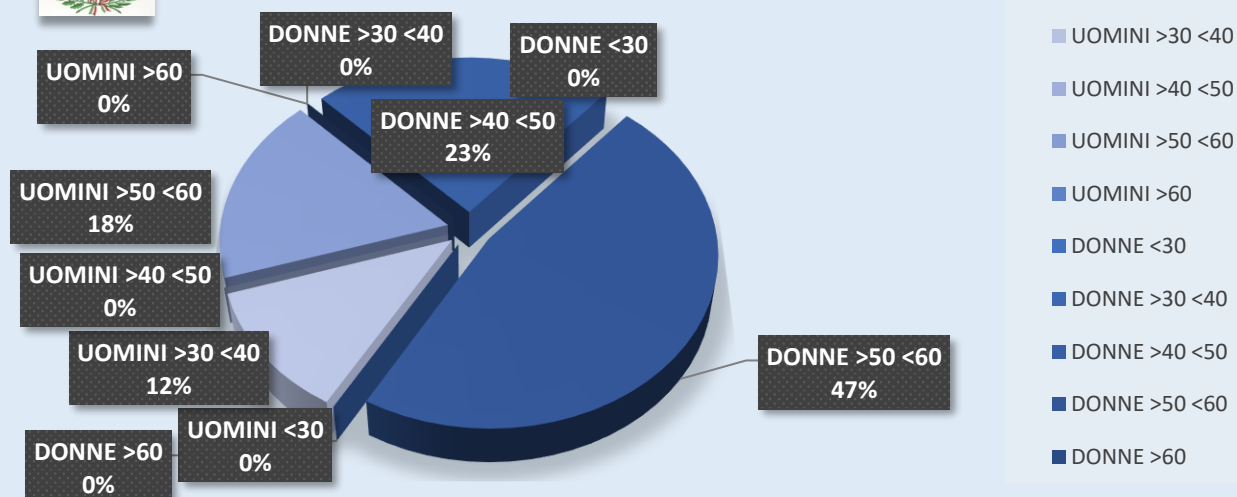
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE SUDDIVISI PER GENERE



Anagraficamente il Comune di Cocquio Trevisago ha una grande percentuale di dipendenti che si collocano nella fascia di età tra i 40 e i 50 anni.



FASCE DI ETÀ DIPENDENTI SUDDIVISE PER GENERE



Per garantire il rispetto dei tempi della famiglia sono state messe in campo alcune azioni positive che sono state richiamate nei precedenti piani.

A titolo esemplificativo è stata fissata in mezz'ora la fascia di flessibilità in entrata e in uscita, nonché in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, viene favorito l'utilizzo dell'orario flessibile, anche in forme ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta del dipendente,

fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, per promuovere la conciliazione fra la vita lavorativa ed extralavorativa dei genitori e dei soggetti in condizioni di disagio.

Inoltre per garantire il rispetto dei tempi della famiglia l'azione messa in campo dal Comune di Cocquio Trevisago si è esplicitata con l'accordare ai dipendenti orari individuali di lavoro personalizzati, adattati alle diverse esigenze di coloro che ne hanno fatto richiesta.

Nel Comune di Cocquio Trevisago è da sempre garantito l'equilibrio della rappresentanza di genere nelle commissioni di gare e di concorso, nelle delegazioni, e negli organismi di rappresentanza (sia interni che esterni).

A tutti i dipendenti è, inoltre, garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, di relazione e di negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Comunale.

Il Comune di Cocquio Trevisago cura la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, compatibilmente con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Art. 3

Gli Obiettivi e le Azioni

OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2026/2028

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nel corso del prossimo triennio 2026/2028 questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive, teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, favorendo la conciliazione di lavoro e famiglia;

Obiettivo 2: Favorire il benessere organizzativo.

OBIETTIVO 1 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, favorendo la conciliazione di lavoro e famiglia

Il Comune si impegna a favorire forme di conciliazione tra lavoro e famiglia per sostenere la maternità e la paternità, per garantire il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi.

Il Comune si impegna a garantire la conciliazione tra l'orario di lavoro e la famiglia per i dipendenti tenendo conto delle diverse situazioni personali, tramite la flessibilità, la concessione di permessi, aspettative e congedi.

L'Amministrazione si impegna a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia l'Amministrazione Comunale ha adottato il "Regolamento per la disciplina del Piano Organizzativo del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto alla luce del nuovo CCNL 16.11.2022" approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22.03.2024, definendo le attività che possono essere svolte in modalità agile, la percentuale massima di dipendenti autorizzabili dai rispettivi Responsabili di Settore, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il Comune promuove 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 non solo alla genitorialità, ma anche all'assistenza di familiari malati e/o bisognosi di assistenza.

L'Ente si impegna per migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori, mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sulla base delle specifiche e motivate richieste.

L'Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

L'Amministrazione Comunale, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, favorisce l'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al

regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza. In particolare possono usufruire di tali ulteriori forme di flessibilità i dipendenti che:

- a) si trovino in situazioni di necessità connesse alla gestione dei propri figli minori, comprovata da rilevanti esigenze familiari (ad es. lavoratore che sia l'unico genitore affidatario);
- b) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n.151/2001;
- c) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- d) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- e) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- f) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- g) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

L'Amministrazione Comunale si impegna a formalizzare questa ulteriore forma di flessibilità oraria disciplinandola anche nel Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Cocquio Trevisago. Si rileva inoltre che, rispetto al Contratto Collettivo Nazionale, l'Amministrazione estende il beneficio ai genitori di figli di minore età (minori di 18 anni) e non solo ai genitori di figli frequentanti le scuole fino alla primaria.

Infine l'Amministrazione Comunale, in caso di particolari necessità di tipo familiare o personale, valuta la possibilità di accoglimento delle richieste del dipendente, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e quelle del dipendente stesso.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:

Ufficio personale – CUG – Responsabili dei Settori Affari Generali, Servizi Socio Educativi, Gestione del Territorio, Polizia Locale

Responsabili del procedimento: Segretario Comunale e per ogni settore il relativo Responsabile: Affari Generali, Servizi Socio Educativi, Gestione del Territorio, Polizia Locale

Costo per l'attuazione dell'obiettivo:

budget annuale di € 0,00

Periodo di realizzazione:

Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2026 – 2028

OBIETTIVO 2 – Favorire il benessere organizzativo

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- realizzazione di un'indagine annuale che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale;
- organizzazione di incontri periodici tra superiori e dipendenti, per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e migliorare/correggere i risultati di performance complessiva.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione:

Responsabili dei Settori Affari Generali, Servizi Socio Educativi, Gestione del Territorio, Polizia Locale – RSU – CUG – Segretario Comunale

Responsabili del procedimento: Segretario Comunale e per ogni settore il relativo Responsabile: Affari Generali, Servizi Socio Educativi, Gestione del Territorio, Polizia Locale

Costo per l'attuazione dell'obiettivo:

budget annuale di € 0,00

Periodo di realizzazione:

Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2026 – 2028

Periodo di riferimento e pubblicazione

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2026-2028 verrà pubblicato all'albo online dell'ente, sul sito internet e nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente e trasmesso alla Consiglieria di Parità, alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali.

Nel periodo di vigenza verrà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, nonché verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, annualmente, se necessario, all'aggiornamento del Piano e successivamente alla predisposizione del nuovo Piano per il prossimo triennio. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.