

## **2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere delle differenze e la conciliazione vita lavoro.**

Gli obiettivi finalizzati al raggiungimento delle pari opportunità e dell'equità di genere, prima dell'introduzione del Piao erano previsti nel Piano delle azioni Positive (documento previsto dall'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", finalizzato alla programmazione triennale di azioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne) la cui competenza era del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Attualmente, essendo assorbito tale piano nel Piao, gli obiettivi di pari opportunità ed equità di genere vengono definiti nella presente sezione. Tali obiettivi sono stati definiti sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia

Gli obiettivi riguardano tre aree di intervento:

1. pari opportunità ed equità di genere;
2. benessere organizzativo;
3. contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psichica

**Area Intervento: Promuovere le pari opportunità e la parità di genere**

Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
<b>Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità</b>	Formazione a tutti i dipendenti sui diritti e doveri del dipendente pubblico (Codice di Comportamento)	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2025 -2026
	Sensibilizzare l'amministrazione sul Gender Equality Plan	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2026 - 2027
<b>Promozione del lavoro agile</b>	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, favorendo dove possibili forme di flessibilità con riguardo ai giorni prescelti e alla sede di lavoro.	Staff Direzione Generale Risorse umane	Non necessario	2025 - 2026

**Area Intervento: Promuovere il benessere organizzativo**

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
<b>Promuovere la conoscenza del C.U.G.</b>	Sviluppo di un piano interno di comunicazione attraverso Intranet per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo, per promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ente.	CUG,  Segreteria Generale	Non necessario	2025-2026
	Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimento per il miglioramento del benessere organizzativo	CUG  CED	Non necessario	2025-2026
	Valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa	CUG  Direzione Generale  Ufficio della Sindaca	Non necessario	2025-2026-2027
	Proposta di revisione regolamento del C.U.G. per conformarlo all'attuale organizzazione e alla normativa vigente.	CUG  Risorse Umane  Direzione generale	Non necessario	2025
<b>Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenen-</b>	Monitoraggio delle azioni di miglioramento scaturite dall'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel 2023	Tutti i servizi  datore di lavoro  CUG	Non necessario	2025-2026
	Previsione e progettazione preliminare di un'area <i>break</i> dedicata al consumo pasti durante le pau-	Servizio edilizia pubblica	Non necessario	2025

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
<b>za</b>	se da individuarsi nel Palazzo Pacchiani	Servizio Energia e datore di lavoro		
	Allestimento della sala break in Palazzo Pacchiani	Servizio edilizia pubblica Servizio Energia e datore di lavoro	Da individuare	2026-2027
	Esame di altre sedi al fine di verificare la possibilità di prevedere aree break	Servizio edilizia pubblica Servizio Energia e datore di lavoro	Non necessario	2025-2026
	Migliorare il confort dei luoghi di lavoro (es illuminazione, riscaldamento e raffrescamento, servizi igienici ecc.)	Edilizia pubblica Energia e Datore di lavoro Sistema informativo Economato	Da individuare	2025-2026-2027
<b>Conoscere e valorizzare il capitale umano dell'Amministrazione</b>	Studio ed individuazione di una possibile soluzione per creare la banca dati delle competenze.	Risorse Umane / Sistema Informativo	Da individuare	2025
	Creazione di una banca dati delle competenze.	Risorse Umane / Sistema Informativo	Da individuare	2026-2027
<b>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di</b>	Regolamentare la somministrazione della formazione per dare pari opportunità a tutti i dipen-	Ufficio Formazione Tutti i servizi	Non necessario	2025-2026-

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
<b>aggiornamento e di qualificazione professionale.</b>	denti, prevedendo un adeguato monte ore formative annuale per ciascun dipendente.			2027
	Interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici.	Sistema Informativo/Ufficio Formazione	Risorse Sistema Informativo	2025-2026-2027
	Individuazione di modalità di effettuazione della formazione attraverso formatori interni (definizione regolamento e aggiornamento albo formatori interni)	Ufficio Formazione	Da individuare	2025
	Formazione su materie trasversali ai vari profili professionali e sulle procedure utilizzate presso la nostra amministrazione, con particolare riguardo ai neoassunti e ai ricollocati	Ufficio Formazione	Non necessario	2025-2026-2027
	Pianificazione ed erogazione ai servizi tecnici degli interventi formativi individuati	Ufficio Formazione	Da individuare	2025
<b>Sostenere iniziative volte alla promozione di sani stili di vita</b>	Introduzione dell'offerta di benefit relativi alle tematiche di cura, della salute, della cultura e del tempo libero (welfare integrativo)	Risorse Umane Direzione generale	Da individuare	2026-2027

**Area Intervento: Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale o psichica**

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
<b>Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione</b>	Consolidamento o rimodulazione del servizio di Sportello di Ascolto psicologico  Divulgazione ai dipendenti del servizio	Datore di Lavoro  Cug	Risorse Datore di Lavoro	2025
	Analisi e valutazione degli esiti del servizio di Sportello di Ascolto	Datore di Lavoro  Cug	Non necessario	2025
<b>Informare e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, mobbing e sostegno alla disabilità</b>	Formazione a tutto il personale in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2026-2027
	Formazione dei dirigenti e EQ sul tema della gestione del personale, sotto il profilo del mobbing e discriminazione	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2026-2027
<b>Rinforzare le soft skills nei dipendenti</b>	Promozione di attività di formazione sulle soft skills per Dirigenti, EQ, e dipendenti nelle diverse aree professionali	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2025-2026

Questi obiettivi di carattere generale sono stati poi declinati in obiettivi di performance, attribuendone la responsabilità realizzativa ai singoli uffici. Qui di seguito viene riportato un elenco degli obiettivi di performance. Per il loro dettaglio si veda l'*allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2025-2027*.