COMUNE
DI
SANTA MARGHERITA LIGURE

Città Metropolitana di Genova

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2023 - 2025

Gli obiettivi del piano hanno per scopo la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro attraverso:

- la realizzazione di un'organizzazione orientata alla parità e alle pari opportunità
- la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
- il contrasto delle discriminazioni di genere
- il miglioramento del clima organizzativo.

In particolare, il piano si pone i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	CONTENUTI
1) Mantenimento dell'orario flessibile.	Tale finalità, che va nella direzione del contemperamento delle esigenze delle persone con le esigenze dell'Ente, potrà essere declinata in varie forme in relazione alle diverse aree. Dovranno essere valutate prioritariamente le oggettive difficoltà di conciliazione tra vita familiare e vita professionale in presenza di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, soggetti diversamente abili.
2) Formazione.	La formazione dovrà essere svolta preferibilmente in orario di lavoro ed interesserà argomenti di carattere sia generale sia specifico. Le modalità organizzative dovranno favorire la partecipazione delle donne alle attività formative.
3) Banca delle ore.	Trattasi di istituto già applicato e previsto dal Contratto Decentrato Integrativo Aziendale, che costituisce misura da confermare nell'ambito del Piano delle Azioni Positive.
4) Valutazione delle prestazioni e dei risultati.	Una delle misure atte a garantire il benessere organizzativo è la giusta valorizzazione delle risorse umane al fine di aumentarne la motivazione, la soddisfazione ed il senso di appartenenza all'organizzazione. Nello specifico, nell'ambito dei sistemi di valutazione del personale, non dovranno essere previsti criteri potenzialmente discriminanti per categorie più deboli o di pregiudizio per la loro progressione economica. Se possibile, dovranno essere incentivate le misure di valorizzazione del merito.
5) Part-time.	Si intende, in linea generale, e ferme restando le specifiche esigenze di servizio, mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore di dipendenti che manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle oggettive necessità di accudire i figli minori o familiari in situazioni di disagio.

6) Monitoraggio del Progetto smart working	Questo Ente ha introdotto nell'anno 2019 il lavoro agile o smart working; a seguito della pandemia da Sars Covid – 19, sono state apportate delle modifiche al Regolamento già adottato per renderlo adeguato al mutato contesto sociale e alle indicazioni normative. Occorre monitorare il livello di gradimento da parte dei dipendenti nonché la sua funzionalità rispetto alle mutate esigenze dei lavoratori e degli uffici, per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel corso del 2023, secondo quanto previsto dagli artt. 68 e 69 del nuovo CCNL 19-21, sarà valutata anche l'introduzione del lavoro da remoto.