

Comune di Seriate
Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
triennio 2023 – 2025

approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 2 marzo 2023

DIR	1	1	0	3	0	3
S	1	1	0	1	0	1
Totale	111	79	32	15	5	10

Nel corso del 2022 le risorse finanziarie destinate alla formazione sono state così impegnate:

Descrizione	2022
Formazione per dirigenti – organi istituzionali	160,00
Formazione per personale – segreteria generale	627,00
Formazione per personale – gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.231,20
Formazione per dirigenti – gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.548,00
Formazione per dirigenti – ufficio tecnico	460,00
Formazione per personale – elezioni e consultazioni popolari, anagrafe e stato civile	593,50
Formazione per personale – sistemi informativi	1.000,00
Formazione per personale – risorse umane	5.420,00
Formazione per personale – polizia locale e amministrativa	894,00
Formazione per personale – attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	300,00
Formazione per personale – programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	1.046,00

3.3.5 Obiettivi e misure per la promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità

Nella presente sezione sono riportate le azioni previste sulla base dell'esperienza fino a oggi maturata e delle condizioni interne all'Ente. Le azioni individuate nascono dal confronto con il comitato unico di garanzia presente all'interno dell'ente.

Il presente documento è strettamente connesso e integrato alle sezioni del PIAO:

- per quanto concerne il dettaglio degli obiettivi da perseguire, alla SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sottosezione di programmazione: Performance;
- per quanto concerne la formazione, agli adempimenti previsti SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza e SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - Programma di formazione del personale.

Le attività previste saranno attuate in stretta collaborazione con il comitato unico di garanzia presente nell'ente.

Gli obiettivi assegnati, rilevanti ai fini delle pari opportunità ed equilibrio di genere, come riportati nella tabella riassuntiva della Sezione 2.2 pag. 20 e all'**allegato 1_schede obiettivi**, sono: 204.1 – 302.1 – 302.2 – 302.3 – 404.2 – 409.1 – 410.1 – 410.2 – 410.3 – 410.4 – 411.2.

Conferma di attenzioni già poste negli anni precedenti

Per il triennio 2023 – 2025 l'Ente conferma le attenzioni già poste negli anni precedenti in quanto ne è stata verificata la validità. Dette attenzioni sono le seguenti:

- Commissioni di concorso
In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza almeno di una donna.
- Bandi di selezione del personale
Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra donne e uomini e non sarà fatta alcuna discriminazione.

- Contratti a tempo parziale
Sono confermati i contenuti del regolamento vigente.

Adesione alla rete nazionale dei CUG

L'Ente ha aderito alla rete nazionale dei CUG, al fine di mantenere un canale conoscitivo, di approfondimento e di confronto sui temi connessi all'insieme delle possibili discriminazioni dirette o indirette che si possono verificare in ambito lavorativo.

Formazione

Come dalla scheda del PIAO: SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - Programma di formazione del personale, cui si rimanda, saranno poste in essere azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, nel rispetto di quanto previsto dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Aggiornamento della modulistica dell'ente e definizione regole di scrittura

Nel corso del triennio 2023 - 2025 sarà sottoposta a verifica la modulistica interna all'ente e saranno definite le regole da rispettare per evitare l'utilizzo di terminologia discriminante.

Stress lavoro correlato e benessere organizzativo

L'ultima rilevazione sullo stress lavoro correlato e sul benessere organizzativo è stata svolta nell'anno 2015. Considerato il lasso di tempo trascorso e la riorganizzazione dell'Ente in fase di completamento, è opportuno procedere con una nuova indagine da svolgere a distanza di alcuni mesi dall'implementazione della nuova organizzazione.

Sarà svolta un'indagine sul livello di stress lavoro correlato percepito e un'eventuale indagine sul benessere organizzativo.

Gli esiti saranno posti alla base dell'individuazione delle misure necessarie per risolvere, per quanto possibile, le situazioni di criticità che potranno emergere.

Flessibilità dell'orario di lavoro e lavoro agile

Entro il triennio 2023 - 2025 sarà svolta un'indagine di benchmarking sulle varie forme di flessibilità attivate da altri enti locali, al fine di individuare nuove forme e modalità che possano essere utili anche per la realtà dell'Ente.

Attualmente l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Seriate, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e con le modalità operative approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 28/10/2021. Nel corso dell'anno 2023 l'Ente provvederà a recepire la regolamentazione di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al triennio 2019-2021, adottando nuove modalità operative.

3.3.6 Obiettivi e misure per la formazione

Gli obiettivi assegnati, rilevanti ai fini della formazione, come riportati nella tabella riassuntiva della Sezione 2.2 pag. 20 e all'**allegato 1_schede obiettivi**, sono: 204.1 - 301.2 - 404.1 - 409.1 - 409.2 - 410.1 - 410.2 - 412.1 - 501.2 - 504.1.