

OBIETTIVI PER FAVORIRE PARI OPPORTUNITA'

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le Azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne nonché finalizzate a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni; evitare eventuali svantaggi; equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro

Dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997, il percorso è orientato alla parità sostanziale con l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile; l'obbligo del datore di lavoro di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile; il mantenimento di determinate proporzioni di presenza femminile; l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna. Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede altresì che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Pertanto il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune Terni l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Nell'attuale Piano delle Azioni Positive, è stato mantenuto il concetto di "macroarea" e sulle quattro macroaree si è consolidato nel corso degli anni. Le macroaree raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni, spesso concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente, proprio perché si è voluto dare evidenza a questa loro multi-dimensionalità nella temporalità.

Il PAP ha uno sviluppo triennale, propone l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nella famiglia, con particolare riferimento: agli orari di lavoro; all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche; alla partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento professionale; all'individuazione di iniziative di "informazione" sulle tematiche in argomento per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il piano in analogia con altri strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente è da considerarsi sempre "in progress", aggiornabile in base al raggiungimento degli obiettivi o al mutare degli stessi, quello relativo al periodo 2026- 2028 è implementato rispetto al periodo precedente. Lo stesso, appena verificati i risultati raggiunti e certificati nel 2025, sarà aggiornato, così da rilanciare le attività dirette al raggiungimento degli obiettivi previsti.



COMUNE DI TERNI

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2026 - 2028

Premessa:

Con D.G.C. n. 223 del 20/06/2012, è stato istituito il CUG del Comune di Terni (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), al quale sono stati esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, come indicato dal Regolamento per il funzionamento del CUG di cui alla presa d'atto con D.G.C. n. 144 del 29/05/2013. Il CUG ha pertanto proposto all'Amministrazione comunale misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune, attraverso le azioni positive.

In breve si può dire che le azioni positive rappresentano misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento

Le azioni positive attengono i seguenti obiettivi generali:

- 1) Benessere organizzativo;
- 2) Parità, parità di genere e pari opportunità;
- 3) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale.

I predetti obiettivi sono di seguito modulati in ottica SDG:

Obiettivo I - Benessere organizzativo	
AZIONE/I	Monitoraggio delle forme di flessibilità lavorativa presenti all'interno dell'Ente: a) analisi del Lavoro Agile quale strumento che garantisce maggiore flessibilità organizzativa e che permette di conciliare l'attività lavorativa con esigenze personali; b) valorizzazione della mobilità interna con la veicolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'Ente
RESPONSABILITA'	Tutte le Direzioni
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il Personale
DESTINATARI INDIRETTI	
RISORSE	Attività in economia/ Area Personale e Organizzazione
INDICATORI /TARGET	
COLLEGAMENTO SDG AGENDA 2030	  
COLLEGAMENTO CON PROGETTI PNRR	https://www.comune.terni.it/system/files/pnrr-sdgs.pdf

AZIONE/I	diffondere le informazioni rivolte al personale per promuovere gli strumenti di supporto alla genitorialità
RESPONSABILITA'	Area personale e organizzazione
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il Personale
DESTINATARI INDIRETTI	
RISORSE	Attività in economia/ Area Personale e Organizzazione
INDICATORI /TARGET	
COLLEGAMENTO SDG AGENDA 2030	 
COLLEGAMENTO CON PROGETTI PNRR	https://www.comune.terni.it/system/files/pnrr-sdgs.pdf
Obiettivo 3- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale attraverso una maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche	
AZIONE/I	- Realizzazione di almeno un incontro formativo di consapevolezza sulle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari; -Azioni formative e di counseling per il miglioramento del “clima lavorativo”; -Implementazione di una metodologia per valutare l’impatto delle politiche del PNRR nell’ottica del goals “parità di genere”
RESPONSABILITA'	Area personale e organizzazione
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il Personale
DESTINATARI INDIRETTI	
RISORSE	Attività in economia/ Area Personale e Organizzazione e personale delle direzioni che gestiscono progetti PNRR
INDICATORI /TARGET	
COLLEGAMENTO SDG AGENDA 2030	 
COLLEGAMENTO CON PROGETTI PNRR	https://www.comune.terni.it/system/files/pnrr-sdgs.pdf

Il Piano delle Azioni Positive, è un documento programmatico mirato, ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, che esplica gli obiettivi e i tempi per realizzare progetti a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Forti spinte normative hanno delineato, nel tempo, la necessità imprescindibile di innovazione organizzativa: ne sono un esempio la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti.

I Piani delle Azioni Positive hanno, quindi, inteso superare sempre di più il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente nell'ottica di genere, privilegiando azioni trasversali valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro. I piani triennali si sono focalizzati sui temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, con un'attenzione particolare all'organizzazione, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro.

All'interno del Comune di Terni il processo di cambiamento è iniziato e proseguito con l'adozione di nuovi modelli organizzativi volti al superamento della parcellizzazione delle strutture organizzative, attraverso l'individuazione di strumenti diretti ad incrementare il livello di integrazione tra le diverse linee di attività ed i diversi settori, fermo restando l'impianto essenzialmente gerarchico-funzionale degli uffici.

Gli interventi del Piano positivo delle azioni si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

In linea con quanto sopra, la direzione Risorse umane ha istituito nell'anno 2022 il servizio unico di ascolto, consulenza e assistenza al personale dell'Ente, attraverso l'apertura dello "Sportello di ascolto dei dipendenti del Comune di Terni" (SUA), volto a fornire un servizio di ascolto e di analisi del disagio che si manifesta all'interno dei contesti lavorativi del Comune di Terni. Lo stesso negli anni sta svolgendo positivamente il proprio ruolo nell'Ente.

Nell'anno 2025 (nomina componenti con D.D. n. 738 del 10.03.2025 per il periodo 2025-2028) è stato inserito tra i componenti la figura dello psicologo, così come era stato previsto nel precedente PAP, ed è stato elaborato un depliant illustrativo dell'attività dello Sportello di Ascolto, pubblicato sull'intranet comunale nella sezione CUG, a disposizione del personale dipendente e periodicamente notiziato nell'Intranet comunale stessa.

Annualmente si procede con l'elaborazione quantitativa e qualitativa dei dati in collaborazione con il CUG per quanto riguarda le tematiche relative al benessere organizzativo e con il diretto coinvolgimento delle direzioni, in particolare, per l'esame delle sezioni relative alle competenze e all'organizzazione interna del lavoro.

Il percorso avviato per riconoscere e promuovere l'ottica di genere e sensibilizzare al benessere lavorativo, continua a trovare il riferimento istituzionale all'interno della direzione Risorse Umane. Con tale impostazione si è inteso sancire un significativo raccordo tra l'attività propria del CUG e l'immediata ricaduta sugli orientamenti e sulle scelte programmatiche e organizzative dell'Ente nella gestione del personale, con la convinzione che creare una cultura di base comune e condivisa è un requisito fondamentale a garanzia di un lavoro proficuo e qualificato. Infatti dal 2024 è stato nominato un dipendente della direzione Risorse Umane a supporto del Cug, al fine di coadiuvare l'operato dello stesso (rinnovo con D.D. n. 621 del 27.02.2025).

Risulta quindi necessario attivare tutti gli strumenti idonei al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano delle Azioni Positive. A tale proposito l'Amministrazione comunale, sul versante interno, continua ad operare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e intende procedere, su quello esterno, con la costituzione del Centro delle Pari Opportunità del Comune di Terni quale organismo di partecipazione democratica con funzioni propositive e consultive nell'elaborazione delle politiche volte a rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne, valorizzare la differenza di genere e favorire la rappresentanza femminile anche nei ruoli decisionali e apicali. Le

componenti del Centro svolgono le proprie funzioni a titolo gratuito e senza fini speculativi o di lucro. È composto da tutte le consigliere comunali e rappresentanti della società civile e da rappresentanti della società civile (la proposta di regolamento sarà deliberata a breve dalla Giunta Comunale e nella proposta è prevista la partecipazione di altri soggetti senza diritto di voto).

Parametri orientativi per la partecipazione al Centro delle Pari Opportunità del Comune di Terni possono essere individuati in donne che possiedono competenze ed esperienze relativamente alla pari opportunità e alla differenza di genere, nei vari campi del sapere (giuridico, economico, politico, sociologico, psicologico, storico, sanitario, artistico, del lavoro sia sindacale che imprenditoriale, della formazione professionale, ecc.) e nei vari ambiti di intervento riconducibili alle funzioni e ai compiti del Centro

Parametri orientativi per l'adesione alla Consulta Comunale per le Pari Opportunità possono essere individuati in donne che possiedono competenze ed esperienze relativamente alla pari opportunità e alla differenza di genere, nei vari campi del sapere (giuridico, economico, politico, sociologico, psicologico, storico, sanitario, artistico, del lavoro sia sindacale che imprenditoriale, della formazione professionale, ecc.) e nei vari ambiti di intervento riconducibili alle funzioni e ai compiti della Consulta, nonché anche donne non occupate professionalmente.

Inoltre nel Documento Unico di Programmazione (DUP) sezione strategica 2023-2028 sono stati confermati vari obiettivi all'interno della missione 12 orientati al superamento dell'esclusione sociale, alla salute e promozione del benessere e della prevenzione sociale, come evidenziato anche nel Piano delle Azioni Positive. Essa si collega all'implementazione di interventi PNRR e progetti sociali per il welfare cittadino, a percorsi d'inserimento al lavoro di uomini e donne, nonché con specifici progetti al sostegno alla genitorialità (supporto a famiglie e genitori, in un'ottica di welfare comunitario) - (Delibera di Consiglio Comunale n. 252 del 18/12/2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione- DUP - Sezione Strategica 2023-2028, Sezione Operativa 2025-2027, aggiornato con Delibera di Consiglio Comunale n.174 del 4.08.2025_ Documento Unico di Programmazione- DUP - Sezione Strategica 2023-2028, Sezione Operativa 2026-2028).

Per quanto riguarda poi il versante interno, più propriamente rivolto ai lavoratori, continua la sfida dell'amministrazione volta a superare il principio, quasi dogmatico, della presenza fisica sul luogo di lavoro per puntare alla performance, verificando la possibilità, in ossequio alla normativa di settore, di trasformare la prestazione di lavoro da un'obbligazione di mezzi in un'obbligazione di risultati.

La diffusione del lavoro agile avviata nel 2015 con la legge Madia, proseguita nel 2017, giunta alla direttiva del ministro "che conteneva un vero e proprio vademecum per le amministrazioni, porta ad accogliere il cambiamento con "l'idea della responsabilità specifica, lavorando sugli obiettivi" più che sul controllo. Si abbandona l'idea del "tutti a lavoro negli stessi ambienti nella stessa fascia oraria" e avvalendosi del "lavoro delocalizzato" si auspicano modelli virtuosi, che permettono di risparmiare in termini di costi economici e ambientali.

Avendo riguardo all'evoluzione della normativa che regola tale settore, è stato adottato con delibera di G.C. n. 270 del 17/11/2021 il regolamento sul lavoro agile, d'accordo con i sindacati rappresentanti dei dipendenti, contenente i criteri per l'introduzione del cosiddetto "Lavoro agile": forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici opportunamente adeguati.

Con delibera di Giunta comunale n. 496 del 23.12.2024 è stato adottato il Regolamento per la gestione del lavoro a distanza che conferma l'orientamento dell'Amministrazione ad approfondire, migliorare e contestualizzare questo strumento nell'organizzazione del lavoro. In esso sono stati previsti cadenzati

monitoraggi per capire l'impatto del sistema misto di lavoro sull'organizzazione del lavoro, l'efficienza dei servizi resi e la conciliazione con i tempi vita dei dipendenti.

Le spinte innovative individuate dall'Amministrazione comunale, che trovano piena aderenza e conseguente realizzazione nelle quattro macro aree su cui è stato impostato anche il Piano delle Azioni Positive 2026-2028.

Una serie di azioni concrete, anche sperimentali di tipo integrato, per una politica di gestione del capitale umano, attenta a rimuovere le possibili discriminazioni e a favorire le potenzialità di ognuno, nella logica di una sintesi tra le esigenze dell'Ente e i bisogni delle persone, non dimenticando anche la valenza esterna tramite il Centro delle Pari Opportunità del Comune di Terni.

Grande importanza continua ad avere la condivisione del PAP con tutto il personale dell'Ente per far conoscere le finalità del Comitato e il suo percorso di lavoro. Questo attraverso l'attività di comunicazione interna sulla quale si continua a lavorare proficuamente, con particolare riferimento alle pagine dedicate sull'intranet comunale e alle azioni di comunicazione che supporteranno e qualificheranno, nell'ottica della partecipazione, il lavoro del CUG. Il Comitato così come avvenuto per l'anno 2025 ha l'intenzione di continuare a partecipare trasversalmente alle varie iniziative che prendono vita dal tessuto sociale e civile apportando il proprio contributo, nell'organizzazione di giornate dedicate alle tematiche sensibili come ad esempio la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e l'adesione a carattere continuativo alla campagna "Posto occupato".

Per l'anno 2025 il rinnovato CUG (D.D. 621 del 27/02/2025) ha proposto e curato un'iniziativa il: "Progetto gentilezza" nella sua prima edizione.

Con questo progetto si è inteso dare concretezza al Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025-2027 del Comune di Terni, nell'ambito dell'accrescimento della cultura di genere e della parità, promuovendo l'utilizzo di un linguaggio inclusivo tra il personale dipendente, anche attraverso il miglioramento del rapporto del Comune con la Città.

Il progetto si è sviluppato su due giornate, la prima, **il 13 novembre GIORNATA SULLA GENTILEZZA E SUL POTERE NELLE RELAZIONI**, coincidente con la giornata mondiale della gentilezza.

Il fine del CUG è stato promuovere l'importanza dei gesti gentili, della cortesia e del rispetto verso il prossimo e se stessi.

È stata una giornata rivolta ai dipendenti, ai figli, ai bambini della città e a tutti coloro che sono sensibili ad accrescere la cultura della gentilezza, di genere e della parità.

Promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e gentile tra il personale dipendente, migliora il benessere di chi la compie e di chi la riceve, migliora il clima dell'ambiente di lavoro, nonché il rapporto del Comune con la cittadinanza ternana.

L'altra giornata è stata il **2 dicembre** dal titolo **LA LUCE DELLE DONNE E ALLA LUCE DELLE DONNE** indirizzata a chi è interessato alla diffusione della cultura della gentilezza a partire dal ruolo delle donne e si è sviluppata nell'ambito delle manifestazioni del progetto amore@ Terni xmas.

Il Comitato Unico di Garanzia ha voluto anche far emergere capacità, potenzialità, talenti che esistono nell'Ente ma non sono ancora visibili, utilizzati e riconosciuti.

Pertanto è stato pubblicato un avviso nella intranet comunale “Talenti sommersi tra le risorse umane del Comune”, per una verifica della disponibilità di risorse interne, che coltivano e praticano particolari interessi (poesia, scrittura, pittura, musica, canto, ballo e arti varie) e che potessero essere disponibili ad offrire il proprio contributo nella realizzazione di alcune iniziative del progetto. Il riscontro è stato *timidamente* positivo e ci sono state delle piacevoli performance nelle due giornate.

Per gli anni a venire il CUG intende organizzare altre edizioni ampliando il concetto di gentilezza con “Progetto Gentilezza, Collaborazione e Rispetto”, al fine di promuovere la consapevolezza, il rispetto reciproco e le pari opportunità nel lavoro e nella società, attraverso strumenti come il linguaggio inclusivo, la leadership condivisa e il bilanciamento vita- lavoro.

Altro importante filone da supportare è quello della transizione digitale, la quale se ben congegnata potrà sicuramente apportare notevole miglorie ai processi lavorativi e quindi alla soddisfazione dei lavoratori.

L’Amministrazione altresì dovrà essere impegnata nella verifica ed eventuale aggiornamento dei profili professionali richiesti e necessari.

Le seguenti macro aree, gli obiettivi e le conseguenti azioni, includono tutti i settori dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza, fermo restando il rispetto del CCNL e della normativa vigente.

Macro aree	Obiettivi
1) Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell’Ente. Informazione e visibilità del CUG	Valutazione dei dati del personale dipendente al fine di migliorare l’organizzazione dell’Ente, tenendo in adeguata considerazione l’ottica di genere. Accrescere la conoscenza e le competenze del CUG in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale
2) Parità di genere. Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane	Favorire una sostanziale uguaglianza di opportunità tra i dipendenti con particolare riguardo al genere
3) Benessere lavorativo ed individuale e organizzativo	Promuovere e sostenere il benessere organizzativo ed individuale attraverso un’organizzazione generatrice di benessere sul lavoro
4) Promozione della cultura di genere	Accrescere la cultura di genere e della parità tra il personale dipendente anche attraverso il rapporto con la città (Centro delle Pari Opportunità del Comune di Terni)

Le azioni, i referenti e le risorse per raggiungere gli obiettivi sono così programmati nel triennio:

Macro Area: ANALISI QUALITATIVA E QUANTITATIVA DEI DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE. INFORMAZIONE E VISIBILITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA					
2026	Struttura referente	2027	Struttura referente	2028	Struttura referente
Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget
Analisi al 31/12/2025 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale e direzione di appartenenza. Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2025 e pubblicazione sull'Intranet comunale e nei siti preposti. Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale, dopo l'approvazione del PIAO.	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche	Analisi al 31/12/2026 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale e direzione di appartenenza. Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2026 e pubblicazione sull'Intranet comunale. Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale. Progetto di "formazione" dei Componenti del CUG, aperto a tutti gli interessati alle tematiche.	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche	Analisi al 31/12/2027 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale e direzione di appartenenza. Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2027 e pubblicazione sull'Intranet comunale. Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale. Individuazione di eventuali criticità, anche su segnalazione del CUG e della Consiglieria di parità provinciale, progettazione e realizzazione di interventi correttivi.	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche

Macro Area: PARITA' DI GENERE. PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

2026	Struttura referente	2027	Struttura referente	2028	Struttura referente
Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget
Avvio di un percorso per la creazione di una mappatura delle competenze professionali per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'Ente, anche per le skill di competenze trasversali, amatoriali e artistiche. Monitoraggio sul benessere organizzativo dei dipendenti, in riferimento al nuovo Regolamento sulla gestione del lavoro distanza (Reportistica con feedback). Elaborazione e adozione del Regolamento sull'orario di lavoro (delibera di G.C. n.° 191/2012) alla luce del nuovo di CCNL EE.LL. e del regolamento sul lavoro agile, entro il mese di settembre 2026.	Direzione risorse umane, finanziarie e personale delle direzioni Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche, fatta eccezione per le iniziative specifiche da quantificare	Continuazione dell'informazione al personale sull'attuazione delle azioni positive, per promuovere gli strumenti di supporto alla genitorialità e per il superamento degli stereotipi di genere. Promozione e divulgazione delle attività e dei servizi del CUG	Direzione risorse Umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche fatta eccezione per le iniziative specifiche da quantificare.	Politiche conciliative per le/i dipendenti per rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari e di cura. e favorire il contrasto alla differenza di genere e il rispetto delle pari opportunità. Verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e valorizzazione delle risorse umane. Previsioni di corsi formativi per i dipendenti con utilizzo di professionalità interne.	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: da quantificare in base alle iniziative.

Macro Area: BENESSERE LAVORATIVO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO

2026	Struttura referente	2027	Struttura referente	2028	Struttura referente
Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget
Allargare a tutto il personale di ruolo la formazione specifica inerente alle abilità e alle soft skill con attenzione alle fasce più fragili in relazione all'età e alla professionalità. Progettazione della sala ristoro presso la sede comunale di c.so del Popolo Terni, alla luce della prevenzione e sicurezza nel mondo del lavoro, coinvolgendo l'RSPP Proposta di implementazione del sistema di valutazione dell'ente, in merito ai titolari funzionari con EQ e dei dirigenti da parte del personale assegnato. Seconda edizione "Progetto Gentilezza, Collaborazione e Rispetto"	Tutte le strutture dirigenziali, con particolare riferimento al Servizio competente in materia di personale, informatica per gli eventuali acquisti di strumenti tecnologici Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: risorse del Bilancio per quanto attiene le eventuali attività formative	Monitoraggio stato di avanzamento dell'attivazione del "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software" Messa a regime della formazione del personale e della dirigenza volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato (SLC), anche in un'ottica di genere. Terza edizione "Progetto Gentilezza, Collaborazione e Rispetto"	Tutte le strutture dirigenziali, con particolare riferimento al Servizio competente in materia di personale, informatica Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche	Monitoraggio ed eventuali osservazioni sull'attuazione del "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software". Programma di formazione sulle competenze digitali e riduzione del digital divide. Verifica delle condizioni igienico sanitarie dei luoghi di lavoro. Allestimento punti ristoro all'interno delle sedi comunali tramite la verifica con le strutture comunali competenti (distributori automatici caffè-bevande) con dotazione idonea anche per il consumo di pasti nella pausa pranzo. Quarta edizione "Progetto Gentilezza, Collaborazione e Rispetto"	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: Risorse in Bilancio per eventuale attività prescelta

Macro Area: PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE					
2026	Struttura referente	2027	Struttura referente	2028	Struttura referente
Azioni	Tempi/ badget	Azioni	Tempi/ badget	Azioni	Tempi/ badget
Partecipazione e/o realizzazione di uno specifico corso di formazione per i membri del CUG sul tema di genere, con l'obiettivo di promuovere la consapevolezza, il rispetto reciproco e le pari opportunità nel lavoro e nella società, attraverso strumenti come il linguaggio inclusivo, la leadership condivisa e il bilanciamento vita-lavoro. Iniziative per il 13 e il 25 novembre	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche, fatta eccezione per le necessità specifiche da quantificare	Avvio formazione ed informazione del personale e della dirigenza sulle normative e strategie, italiane ed europee, relative alle tematiche di genere e di identità di genere, in collaborazione con la Consigliera di parità e il Centro delle Pari Opportunità del Comune di Terni. Iniziative per il 13 e il 25 novembre	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche fatta eccezione per le necessità specifiche da quantificare	Azioni di sensibilizzazione alla parità e alle pari opportunità degli uomini e delle donne e per prevenire e contrastare le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere attraverso vari strumenti (ad esempio: questionari per la conoscenza e consapevolezza dei diritti uomo/donna. Iniziative per il 13 e il 25 novembre	Direzione risorse umane Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche fatta eccezione per le necessità specifiche da quantificare