

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2025

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’.....	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	10

Tipo di amministrazione: Ente locale

SITUAZIONE AL 31.12.2025, 92 dipendenti

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					totale	DONNE					totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Operatori	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	0	5	3	1	9	0	0	0	4	0	4
Istruttori	1	0	3	4	1	9	1	8	6	19	7	41
Funzionari ed EQ	0	1	2	2	2	7	0	0	6	9	4	19
Dirigenti	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale personale	1	1	10	10	5	27	1	8	12	32	12	65
% sul personale complessivo	3,71	3,71	37,04	37,04	18,50	100	1,54	12,31	18,46	49,23	18,46	100

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	1	9	10	3	24	88,9	1	8	10	25	9	53	81,54
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	3,7	0	0	1	7	3	11	16,92
Part Time =50%	0	0	1	0	0	1	3,7	0	0	1	0	0	1	1,54
Part Time <50%	0	0	0	0	1	1	3,7	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	1	10	10	5	27	100	1	8	12	32	12	65	100
Totale %	1,09	1,09	10,87	10,87	5,43	29,35		1,09	8,7	13,04	34,78	13,04	70,65	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sui responsabili di sesso maschile	Valori assoluti	% sui responsabili di sesso femminile	Valori assoluti	% sul personale con posizione di responsabilità
EQ (ex posizioni organizzative)	1	8,30	4	20,00	5	15,62
Funzionari ed EQ	6	50,00	9	45,00	15	46,87
Istruttori	5	41,7	7	35,00	12	37,51
Totale personale	12	100,00	20	100,00	32	100,00
% sul personale complessivo (n. 90 dipendenti)	13,34		22,23		35,57	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	1	1	0	2	7,69	1	5	2	2	0	10	15,63
Da 3 a 5 anni	1	1	4	1	0	7	26,92	0	0	4	4	0	8	12,5
Da 5 a 10 anni	0	0	0	1	0	1	3,85	0	3	2	1	0	6	9,37
Superiore o uguale a 10 anni	0	0	5	6	5	16	61,54	0	0	4	25	11	40	62,5
Totale	1	1	10	9	5	26	100	1	8	12	32	11	64	100
Totale %	3,85	3,85	38,45	34,62	19,23	100		1,56	12,5	18,75	50	17,19	100	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti	48.749,11	39.680,53	9.068,58	18,60
Posizione Organizzativa	31.568,58	31.387,14	181,44	0,57
Funzionari ed EQ	24.494,97	22.470,40	2.024,56	8,27
Istruttori	24.386,85	22.394,57	1.992,28	8,17
Operatori Esperti	19.523,70	18.460,44	1.063,26	5,45
Operatori	14.980,58	-	-	
Totale personale	27	65		
% sul personale complessivo (n.92 dipendenti)	29,35	70,65		100%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			1	100,00%	1	100,00%
Master di I livello						
Master di II livello	1	100,00%			1	100,00%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100,00%	1	100,00%	2	100,00%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	8	30,77	6	9,37	14	15,56
Diploma di scuola superiore	11	42,31	26	40,63	37	41,11
Laurea	2	7,69	8	12,5	10	11,11
Laurea magistrale	5	19,23	23	35,94	28	31,11
Master di I livello	0		0		0	
Master di II livello	0		0		0	
Dottorato di ricerca	0		1	1,56	1	1,11
Totale personale	26	100%	64		90	100%
% sul personale complessivo (n.90 dipendenti)	28,89		71,11		100%	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso per l'assunzione di n. 1 Dirigente Tecnico	2	40	3	60	5	100,00	U
Concorso per l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Concorso per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile	2	40	3	60	5	100,00	U
Totale personale	5	38,46	8	61,54	13	100,00%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta misto	0	0	1	0	1	2	33,3 3	0	0	2	6	3	11	40, 74
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale	0	0	0	0	1	1	16,6 7	0	0	0	1	0	1	3,7
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	0	0	1	16,6 7	0	1	1	5	0	7	25, 9
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0		0	0	4	2	0	6	22, 23
Altro (articolazion e oraria)	0	0	2	0	0	2	33,3 3	0	0	0	2	0	2	7,4 3
Totale	0	0	4	0	2	6	100	0	1	7	16	3	27	100
% sui fruitori totali	0	0	12,1 2	0	6,0 6	18, 18		0	3,0 3	21, 21	48, 48	9,0 9	81, 81	
% sul personale complessivo (n.92 dipendenti)	0	0	4,35	0	2,1 7	6,5 2		0	1,0 8	7,6 1	17, 39	3,2 6	29, 35	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	16	7,69	192	92,31	208	34,21
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore convertite in giorni) fruiti	57	17,71	265	82,29	322	52,96
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	19,45	29	80,55	36	5,92
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	21	50,00	21	50,00	42	6,91
Totale	101	16,61	507	83,39	608	100

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE ORE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Formazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)			30	30		60	8,14				8		8	0,31
Aggiornamento professionale	62,5	3	120	179,39	11	375,89	51	32,09	285,94	261,7	832,1	357,25	1.769,08	68,59
Corsi anticorruzione	5,58	6,08	49,05	52,37	24,53	137,62	18,67	5,17	35,07	58,85	160,5	67,83	327,42	12,69
Aggiornamento digitale (Piattaforma Syllabus)	3,32	0	18,72	50,65	18,85	91,53	12,42	0	34,6	42,72	162,92	54,42	294,66	11,43
Privacy	3	3	27	27	12	72	9,77	3	24	30	90	33	180	6,98
Violenza di genere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale ore	74,4	12,08	244,77	339,41	66,38	737,04	100	40,26	379,61	393,27	1.253,52	512,5	2.579,16	100
Totale ore %	10,10	1,64	33,21	46,05	9	100		1,56	14,72	15,25	48,6	19,87	100	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 REINSERIMENTO DEL PERSONALE DOPO LUNGI PERIODI DI ASSENZA (prevista nel P.A.P. 2025-2027);

Obiettivo: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione e di aggiornamento professionale;

Azioni: interventi di reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa ecc.) che prevedono un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza finalizzato all'aggiornamento professionale degli stessi o altre forme di sostegno (aggiornamenti legislativi, organizzativi, formativi) in modo tale da renderli autonomi ed integrati nel più breve tempo possibile;

Esito: azione realizzata;

Attori Coinvolti: Responsabili dei Settori interessati e Servizio Personale;

Misurazione: n. dipendenti coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo (*n. 3 unità di personale*);

Beneficiari: personale assente per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa, etc);

Spesa: in economia;

Iniziativa n. 2 FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AD ALTRI SETTORI (prevista nel P.A.P. 2025-2027);

Obiettivo: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione e di aggiornamento e di riqualificazione professionale;

Azioni: programmazione di percorsi di aggiornamento e di riqualificazione professionale per lo svolgimento delle nuove mansioni nell'ipotesi di destinazione ad altra funzione a seguito di mutamenti organizzativi dell'Ente. Tali percorsi permettono al dipendente che si trovi in tale situazione di reintegrarsi nell'ambito lavorativo senza disagi e a prepararsi con serenità alle nuove mansioni;

Esito: azione realizzata;

Attori Coinvolti: Responsabili dei Settori interessati e Servizio Personale;

Misurazione: n. dipendenti coinvolti nei percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale (*n. 1 unità di personale*);

Beneficiari: personale assegnato ad altri Settori dell'Ente;

Spesa: in economia;

Iniziativa n. 3 NUOVO MODELLO DI LAVORO: IL LAVORO AGILE (prevista nel P.A.P. 2025-2027);

Obiettivo: tutela del benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro anche mediante una diversa modalità di lavoro;

Azioni: 1) proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale; 2) proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile, sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termine di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (disconnessione, salute, sicurezza sul lavoro); 3) monitorare la disciplina normativa inerente il lavoro agile; 4) monitorare il lavoro agile per individuare punti di forza e criticità;

Esito: azione realizzata;

Attori Coinvolti: Responsabili dei Settori interessati e Servizio Personale;

Misurazione: n. accordi individuali formalizzati con i dipendenti che svolgono attività lavorativa in smart working (*n. 8 accordi di lavoro agile sottoscritti nel 2025*);

Beneficiari: dipendenti che svolgono il loro lavoro in modalità agile;

Spesa: in economia;

Iniziativa n. 4 FORMAZIONE (prevista nel P.A.P. 2025-2027);

Obiettivo: favorire la crescita professionale dei dipendenti mediante la programmazione di attività formative, tenendo conto delle esigenze dei Settori e garantendo un'equa partecipazione a tutti dipendenti senza distinzione di genere.

Azioni: 1) analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento; 2) favorire lo scambio di materiali, documenti e aggiornamenti formativi; 3) aggiornamento del Piano di Formazione dell'Ente 2025-2027; 4) prevedere nel Piano di Formazione dell'Ente che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro; 5) incrementare le ore di formazione a disposizione di ciascun dipendente e la percentuale di dipendenti che partecipano ai corsi di formazione, anche da remoto;

Esito: azione realizzata;

Attori Coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti dell'Ente, Responsabili di Settore, Servizio Personale e CUG;

Misurazione: minimo 30% dei dipendenti coinvolti nella partecipazione ai corsi di formazione (*su una media di 92 dipendenti nel 2025: partecipazione formazione obbligatoria di n. 87 dipendenti ai corsi anticorruzione; di n. 88 dipendenti ai corsi di formazione per privacy; di n.54 dipendenti ai corsi di aggiornamento digitale proposti dalla piattaforma Syllabus*);

Beneficiari: il personale senza distinzione di genere;

Spesa sostenuta: In ordine alla formazione obbligatoria € 5.202,88 (capitolo n. 01101.03.3100 "FORMAZIONE OBBLIGATORIA"); per quanto riguarda la formazione facoltativa € 12.141,80 (capitolo 01101.03.1200

“FORMAZIONE AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE E INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO (D.L. 78/2010 art. 6)”); € 1.000,00 (capitolo 01061.03.0900 “AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE UFFICIO TECNICO (D.L. 78/2010 art. 6)”);

Iniziativa n. 5 SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE E SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI (prevista nel P.A.P. 2025-2027);

Obiettivo: Prevenire, riconoscere ed evitare forme di violenza di genere e forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell’ambito lavorativo;

Azioni: 1) programmare interventi informativi e/o percorsi formativi sulla sensibilizzazione del fenomeno della violenza di genere; 2) programmare interventi informativi e/o percorsi formativi sulla sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni;

Esito: azione non realizzata;

Attori Coinvolti: Segretario Generale, Responsabili di Settore, Dirigenti dell’Ente e CUG;

Misurazione: n. dipendenti che partecipano agli interventi informativi e/o formativi di cui sopra;

Beneficiari: tutto il personale senza distinzione di genere;

Spesa sostenuta: € 0,00;

Iniziativa n. 6 PARI OPPORTUNITA’ (prevista nel P.A.P. 2025-2027);

Obiettivo: favorire l'attuazione delle politiche di pari opportunità e promuovere la formazione e l'aggiornamento del C.U.G. sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo, quale presupposto indispensabile per il miglioramento dell'efficienza dell'attività svolta dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'Ente

Azioni: 1) comunicare e promuovere la cultura delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente anche tramite la realizzazione di eventi;; 2) attivare un percorso formativo specifico rivolto ai componenti del C.U.G. sui temi di propria competenza con formazione individuale o di gruppo;; 3) fornire al C.U.G. tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione ai progetti e alle iniziative del piano e il controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti;

Esito: azione non realizzata;

Attori coinvolti: Servizio Personale, Responsabili di Settore, Dirigenti dell’Ente e CUG;

Misurazione: n. componenti del CUG. che svolgono corsi di formazione e n. corsi svolti dai componenti del CUG;

Beneficiari: tutto il personale senza distinzione di genere;

Spesa sostenuta: € 0,00.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Vengono indicate le azioni del P.A.P. 2025-2027 DA MANTENERE E QUELLE DA REALIZZARSI EX NOVO CON IL PAP 2026-2028.

Iniziativa n. 1: REINSERIMENTO DEL PERSONALE DOPO LUNGHI PERIODI DI ASSENZA

Obiettivo: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione e di aggiornamento professionale;

Azioni: interventi di reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa ecc.) che prevedono un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza finalizzato all'aggiornamento professionale degli stessi o altre forme di sostegno (aggiornamenti legislativi, organizzativi, formativi) in modo tale da renderli autonomi ed integrati nel più breve tempo possibile;

Indicatori: n. dipendenti coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo: 100% del personale coinvolto;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili dei Settori interessati, Dirigenti dell'Ente e Servizio Personale;

Beneficiari: personale assente per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa);

Finanziamenti disponibili: € 2.000,00 (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

Iniziativa n. 2: FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AD ALTRI SETTORI

Obiettivo: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale;

Azioni: programmazione di percorsi di aggiornamento e di riqualificazione professionale per lo svolgimento delle nuove mansioni nell'ipotesi di destinazione ad altra funzione a seguito di mutamenti organizzativi dell'Ente. Tali percorsi permettono al dipendente che si trovi in tale situazione di reintegrarsi nell'ambito lavorativo senza disagi ed a prepararsi con serenità alle nuove mansioni;

Indicatori: n. dipendenti coinvolti nei percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale: 100% del personale coinvolto;

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Settori interessati, Dirigenti dell'Ente e Servizio Personale;

Beneficiari: personale assegnato ad altri Settori dell'Ente;

Finanziamenti disponibili: € 2.000,00 (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

Iniziativa n. 3: NUOVO MODELLO DI LAVORO: IL LAVORO AGILE

Obiettivo: tutela del benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro anche mediante una diversa modalità di lavoro;

Azioni: 1) proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili del Settore di appartenenza e collaboratori per favorire un cambiamento della cultura organizzativa improntata sul lavoro per obiettivi; 2) proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile, sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (disconnessione, salute, sicurezza sul lavoro); 3) monitorare la disciplina normativa inerente il lavoro agile; 4) monitorare il lavoro agile per individuare punti di forza e criticità;

Indicatori: formalizzazione di tutti gli accordi individuali con i dipendenti che svolgono attività lavorativa in smart-working, con analisi delle attività svolte e delle attrezzature informatiche utilizzate;

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio personale, Servizio Informatico, Responsabili di Settore, Dirigenti dell'Ente, Segretario Generale;

Beneficiari: dipendenti che svolgono il loro lavoro in modalità agile.

Finanziamenti disponibili: € 500,00 (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

Iniziativa n. 4: FORMAZIONE

Obiettivo: favorire la crescita professionale dei dipendenti mediante la programmazione di attività formative, tenendo conto delle esigenze dei Settori e garantendo un'equa partecipazione a tutti dipendenti senza distinzione di genere;

Azioni: 1) analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative ed alle innovazioni tecnologiche; 2) favorire lo scambio di materiali, documenti e aggiornamenti formativi al fine di accrescere le competenze trasversali e agevolare il dialogo tra i colleghi appartenenti a Settori diversi; 3) aggiornamento del Piano di Formazione dell'Ente 2026-2028; 4) prevedere nel Piano di Formazione dell'Ente che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro; 5) incrementare le ore di formazione a disposizione di ciascun dipendente e la percentuale di dipendenti che partecipano ai corsi di formazione, anche da remoto;

Indicatori: coinvolgimento di minimo il 30% dei dipendenti che partecipano ai corsi di formazione;

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti dell'Ente, Responsabili di Settore, Servizio Personale, Comitato Unico di Garanzia;

Beneficiari: Tutto il personale senza distinzione di genere;

Finanziamenti disponibili: € 20.000,00 (vedi capitoli vari formazione n. 01101.03.1200, 01101.03.3100).

Iniziativa n. 5: SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE E SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo: Prevenire, riconoscere ed evitare forme di violenza di genere e forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo;

Azioni: 1) programmare interventi informativi e/o percorsi formativi sulla sensibilizzazione del fenomeno della violenza di genere; 2) programmare interventi informativi e/o percorsi formativi sulla sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni;

Indicatori: n. dipendenti che partecipano agli interventi informativi e/o formativi di cui sopra;

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Generale, Responsabili di Settore, Dirigenti dell'Ente e Comitato Unico di Garanzia;

Beneficiari: tutto il personale senza distinzione di genere;

Finanziamenti disponibili: € 500,00 (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

Iniziativa n. 6: PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo: favorire l'attuazione delle politiche di pari opportunità e promuovere la formazione e l'aggiornamento del C.U.G. sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo, quale presupposto indispensabile per il miglioramento dell'efficienza dell'attività svolta dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'Ente.

Azioni :1) comunicare e promuovere la cultura delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente anche tramite la realizzazione di eventi; 2) attivare un percorso formativo specifico rivolto ai componenti del C.U.G. sui temi di propria competenza con formazione individuale o di gruppo; 3) fornire al C.U.G. tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione ai progetti e alle iniziative del piano e il controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti;

Indicatori: n. dipendenti partecipanti ai corsi di formazione/eventi e n. corsi svolti dai dipendenti;

Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale, Responsabili di Settore, Dirigenti dell'Ente e C.U.G.;

Beneficiari: tutto il personale senza distinzione di genere;

Finanziamenti disponibili: € 1.000,00 (vedi capitolo n. 01101.03.1500 spese azioni positive pari opportunità).