

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2022/2024

Il Piano è volto a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

A tal fine nel triennio 2022-2024 si prevede:

1) **Formazione:** garantire, con criteri di rotazione, un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:

- verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;

- organizzazione di corsi di formazione, aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;

2) **Gestione delle assenze:** consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- la verifica costante delle possibilità che siano offerte ed applicate, senza alcuna restrizione, tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale;

- flessibilità di orario nell'ambito di un range predeterminato (30 minuti) in funzione di garantire comunque le esigenze dei servizi differenziando gli orari anche in relazione alle caratteristiche e al bacino di utenza dei servizi;

3) **Misurazione e valutazione delle performance:** assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali;

4) **Benessere lavorativo:** verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attraverso colloqui individuali;

5) **Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio** che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi, anche secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007;

6) **Assicurare la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di Commissioni (comprese le Commissioni di gara e concorso) e comitati dell'ente;**

7) **Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione pertinente di amministrazione trasparente.