

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

LE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 1

Valorizzazione della formazione e del potenziale femminile per il miglioramento dei servizi

Area di intervento N. 1: Usufruire del potenziale femminile per il miglioramento dei servizi e la qualità del lavoro Quest'area si articola nei seguenti obiettivi: 1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili. 2. Favorire il miglioramento dei servizi. 3. Valorizzazione della formazione nelle Pari Opportunità					
Obiettivo specifico	Azione Positiva	Soggetti attuatori	Destinatari	Indicatori e risultati misurabili	Annualità
1.1 Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili	1.1. Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna ai fini della promozione delle Pari opportunità	Tutti i Servizi di Settore coordinati dal Servizio personale e monitorati dal CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Numero di corsi di formazione esterna e interna attuati da ogni dipendente Previsione per gli anni 2022-2023 di un pacchetto di 10 ore obbligatorie (comprehensive della formazione comune a tutti i dipendenti) da svolgere nell'ambito dell'aggiornamento professionale da concordarsi con la propria P.O.	2022/2023

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

<p>1.2. Favorire il miglioramento dei servizi</p>	<p>1.2.1 Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere individuale</p>	<p>Servizio personale e CUG</p>	<p>Amministratori e P.O.</p>	<p>Analisi delle criticità nel processo di ascolto Organizzativo Attivazione nel corso del 2022 di un percorso formativo per i dipendenti sul benessere organizzativo con l'ausilio di una ditta esterna specializzata nel settore</p>	<p>1/2/3</p>
	<p>1.2.2 Nell'ambito dei percorsi formativi delle P.O. fornire strumenti idonei alla prevenzione, individuazione e gestione del disagio lavorativo sviluppando comportamenti sempre più orientati all'equità, alla comunicazione interna, alla partecipazione dei dipendenti</p>	<p>Servizio Personale e CUG e P.O</p>	<p>Tutte/i le/i dipendenti</p>	<p>Corso di formazione per le PO sulle dinamiche del disagio lavorativo Analisi delle criticità e individuazione partecipata di possibili soluzioni Miglioramento dei comportamenti Attivazione nel corso del 2022 di un percorso formativo per le P.O. sul benessere organizzativo tra i dipendenti con l'ausilio di una ditta esterna specializzata nel settore</p>	<p>2/3 3 3</p>

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

1.3	1.3.1 Costruire e diffondere occasioni e interventi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, della violenza di genere e del benessere organizzativo, anche in forme sperimentali	Servizi Personale, Cultura, Sociale in collaborazione con il CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Numero di partecipazioni a incontri e occasioni diverse	1/2/3
Copertura finanziaria	Comporta oneri di spesa per l'organizzazione del percorso formativo con ditta specializzata da imputarsi alla specifica voce di spesa afferente alla Formazione del Personale dell'approvando Bilancio di Previsione.2022/2024				

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 2

Realizzare studi e indagini sul personale asostegno delle pari opportunità

<p>Area di intervento N. 2: Realizzare studi e indagini sul personale asostegno delle pari opportunità</p> <p>Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta e elaborazione dati sul personale. 2. Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo dei permessi. 3. Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo del lavoro agile. 					
Obiettivo specifico	Azione Positiva	Soggetti attuatori	Destinatari	Indicatori e risultatimisurabili	Annualità
2.1 Raccolta e elaborazione dati.	2.1.1 Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all'età, al genere alla categoria, al profilo professionale	Servizio personale in collaborazione con il CUG	Amministratori e P.O.	Report periodico che individua la mutazione della composizione del personale e le criticità su cui intervenire	1/2/3
2.2 Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo dei permessi.	2.2.1 Raccolta dei dati sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro e sull'utilizzo dei permessi per cura di altri soggetti in base all'età, al genere alla categoria, al profilo professionale	Servizio personale in collaborazione con il CUG	Amministratori e P.O.	Report periodico che individua le necessità di conciliazione del personale e le criticità su cui intervenire	2023

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

<p>2.3 Raccolta e elaborazione dati sull'utilizzo del lavoro agile</p>	<p>2.3.1 Raccolta dei dati sull'impiego del lavoro agile a seguito della pandemia COVID 2019; analisi delle valutazioni sul lavoro agile in rapporto all'età, al genere, alle esigenze di conciliazione, alle attrezzature a disposizione</p>	<p>Servizio personale in collaborazione con il CUG</p>	<p>Amministratori e tutte/i le/i dipendenti</p>	<p>Report annuale di valutazione dei benefici e delle criticità riscontrate nel lavoro agile e individuazione di linee per il miglioramento</p>	<p>1/2/3</p>
<p>Copertura finanziaria</p>	<p>Non comporta oneri di spesa in quanto per il raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno risorse interne all'Ente.</p>				

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 3

Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico

<p>Area di intervento N. 3: Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia</p> <p>Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formare i componenti del CUG 2. Formare i dipendenti in tema di pari Opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche. 3. Raccolta e elaborazione dei dati sull'utilizzo del lavoro agile. 					
Obiettivo specifico	Azione Positiva	Soggetti attuatori	Destinatari	Indicatori e risultati misurabili	Annualità
3.1 Formare i componenti del CUG	3.1.1 approfondimenti sul ruolo dei componenti del CUG	Servizi personale, informatica e CUG	Componenti CUG e Ufficio Personale	Corso di formazione iniziale per i componenti del CUG. Approfondimenti sul Portale Cug.gov.it	1 1
3.2. Formare i dipendenti in tema di pari Opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche	3.2.1. Attivare, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici (e-mail) un flusso di informazioni sulle Pari Opportunità	Servizi personale, informatica e CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Invio periodico (almeno 3 volte all'anno) di mail informative	1/2/3

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

	3.2.2 Accesso facilitato alla consultazione di tutte le normative e gli atti dell'Ente circa i Diritti e i Doveri dei Dipendenti	Servizi personale, informatica e CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Elaborazione di un fascicolo informatico di facile consultazione	2/3
	3.2.3 Portare a conoscenza il servizio di consulenza su molestie sessuali e violenza sul lavoro in convenzione con il Comune di Legnano	Servizi personale, informatica e CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Predisposizione di un opuscolo informativo	1
3.3 Migliorare la comunicazione e la diffusione del PTAP e dei temi delle pari opportunità	3.3.1 Conoscenza del PTAP e del suo stato di attuazione	Servizi personale, informatica e CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Creazione di uno specifico spazio sul sito comunale Trasmissione annuale per e-mail del Piano di Azioni Positive e analisi partecipata	2/3
Copertura finanziaria	<p>Comporta oneri di spesa per l'organizzazione di corsi, qui quantificati in logica presuntiva in una somma pari ad € 1.000= da imputarsi alla specifica voce di spesa afferente alla Formazione del Personale dell'approvando Bilancio di Previsione 2022/2024.</p> <p>Non comporta ulteriori oneri di spesa per le altre voci indicate in quanto per il raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno risorse interne all'Ente.</p>				

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 4

Favorire la conciliazione Vita Lavoro (WLB)

<p>Area di intervento N. 4 Favorire la conciliazione Vita Lavoro (WLB)</p> <p>Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informare i dipendenti sulla conciliazione 2. Reinserimento dopo una lunga assenza dal servizio 3. Asili nido e scuole dell'infanzia. 					
Obiettivo specifico	Azione Positiva	Soggetti attuatori	Destinatari	Indicatori e risultati misurabili in tempi definiti	Annualità
4.1 Informare i dipendenti sulla conciliazione	4.1.1 Fare conoscere le opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e della paternità	Servizi personale, informatica e CUG	Tutte/i le/i dipendenti	Elaborazione di un fascicolo informatico di facile consultazione	2023
4.2 Reinserimento dopo una lunga assenza dal servizio	4.2.1 Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino	Ufficio Personale e P.O. di tutti i Settori	Donne al rientro dal congedo di maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino	<p>Numero di contatti con la P.O. nel periodo di congedo</p> <p>Numero settimane di affiancamento per il reinserimento.</p> <p>Numero provvedimenti dell'ufficio personale finalizzati alla conciliazione(WLB)</p>	1/2/3

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2021/2023 – AGGIORNAMENTO

	4.2.2 Sostegno al reinserimento lavorativo dopo una lunga assenza per motivi diversi	Ufficio Personale e P.O. di tutti i Settori	Dipendenti interessati	Numero di contatti con la P.O. nel periodo di assenza. Numero settimane di affiancamento per il reinserimento. Numero provvedimenti dell'ufficio personale finalizzati al reinserimento	
4.3 Asili nido e scuola infanzia	4.3.1 Accesso dei figli dei dipendenti comunali non residenti all'asilo nido a parità di condizione degli utenti residenti	Ufficio scuola	Dipendenti interessati	Stipulazione di un accordo con il gestore del servizio nido; Numero bambini inseriti per anno	Stipula della convenzione a partire dall'anno scolastico 2022/2023
	4.3.2 Accesso dei figli dei dipendenti comunali non residenti alle scuole dell'infanzia convenzionate a parità di condizione degli utenti residenti	Ufficio scuola	Dipendenti interessati	Stipulazione di un accordo con le Scuole convenzionate; Numero bambini inseriti per anno	Stipula della convenzione a partire dall'anno scolastico 2022/2023
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa in quanto per il raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno risorse interne all'Ente. In merito agli accordi con Nido e scuole dell'Infanzia al momento non emerge alcun onere nell'ambito del relativo centro di costo				