

CITTÀ DI CASTELFRANCO VENETO

PROVINCIA DI TREVISO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023 **(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

Premessa:

La recente Direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, aggiorna la Direttiva del 23 maggio 2007, sulle cui linee si sono mossi, finora, gli Enti pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari. Nelle medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità, in attuazione delle disposizioni vigenti, aumentando la presenza di donne in posizione apicale e sviluppando una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazione pubblica.

Il Comune di Castelfranco Veneto, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni al 31 dicembre 2020

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età/ Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Categoria A				2	1					
Categoria B			2	11	5	1	1	4	11	1
Categoria C	1	4	7	16	1	1	4	8	20	3
Categoria D	2	3		11	4		4	6	7	1
Dirigenti e Segretario			2	1	1					
Totale personale	3	7	11	41	12	2	9	19	38	5
% sul personale complessivo	2,05	4,79	7,53	28,08	8,22	1,37	6,16	12,33	26,03	3,42

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

Classi età	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	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	3	7	11	40	12	73	98,65	1	6	14	25	4	52	69,44
Part Time >50%				1		1	1,35		2	4	12	1	19	26,39
Part Time <50%								1	1		1		3	4,17
Totale	3	7	11	41	12	74	100%	2	9	18	38	5	74	100%
Totale %	4,05	9,46	14,86	55,41	16,22	100%		2,78	12,50	25,00	52,78	6,94	100%	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE (NON DIRIGENZIALI), RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	2,05	3	2,05	6	4,11
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	17	11,64	11	7,53	28	19,18
Totale personale	74	100%	72	100%	146	100%
% sul personale complessivo		49.32%		50.68%		

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

Categoria A

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				2	1	3	100%							
Totale				2	1	3	100%							100%
Totale %				66,67	33,33	100%							100%	

Categoria B

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni			1			1	5.55	1	1	1			3	16.67
Tra 3 e 5 anni			1			1	5.55							
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				11	5	16	88.89			3	11	1	15	83.33
Totale			2	11	5	18	100%	1	1	4	11	1	18	100%
Totale %			11.11	61.11	27.78	100%		5.56	5.56	22.22	61.11	5.56	100%	

Categoria C

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1	4				5	17.24	1	3	1	1		6	16.66
Tra 3 e 5 anni										1			1	2.78
Tra 5 e 10 anni									1	2			3	8.33
Superiore a 10 anni			7	16	1	24	82.76			4	19	3	26	72.22
Totale	1	4	7	16	1	29	100%	1	4	8	20	3	36	100%
Totale %	3.45	13.79	24.14	55.17	3.45	100%		2.78	11.11	22.22	55.55	8.33	100%	

Categoria D

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	3				5	25		2	1	1		4	22.22
Tra 3 e 5 anni										1			1	5.55
Tra 5 e 10 anni									2				2	11.11
Superiore a 10 anni				11	4	15	75			5	6	1	12	66.66
Totale	2	3		11	4	20	100%		4	6	7	1	18	100%
Totale %	10,0	15,0		55,0	20,0	100%			22,22	33,33	38,89	5,56	100%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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	%
Categoria B	19.040,63		16.562,37		17.956,39	86,26%
Categoria C	21.981,24		18.903,30		20.103,18	96,57%
Categoria D	24.900,38		22.120,35		23.592,13	113,33%
Totale personale	22.498,51		19.136,63		20.817,10	100,00%
% sul personale	108,08%		92,17%			

NOTA: non sono riportati dati sulla categoria A e Dirigenziale perché trattasi di categorie poco numerose che non garantirebbero sufficiente rispetto della riservatezza dei dati.

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

(Livello Unico)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4	100%			4	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100%		100%	4	100%
% sul personale	100%				100%	

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

CATEGORIA A

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3					
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100%			3	100%
% sul personale	100%					100%

CATEGORIA B

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	9	50	5	27.78	15	41.67
Diploma di scuola superiore	4	22.22	7	38.89	11	30.56
Laurea	2	11.11	3	16.67	5	13.89
Laurea magistrale	3	16.67	2	11.11	5	13.89
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	18	100%	18	100%	36	100%
% sul personale complessivo	50%		50%			100%

CATEGORIA C

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	6.90	1	2.78	3	4.62
Diploma di scuola superiore	24	82.76	23	63.89	47	72.31
Laurea	1	3.45	3	8.33	4	6.15
Laurea magistrale	2	16.92	9	25	11	16.92
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	29	100%	36	100%	65	100%
% sul personale complessivo	44.62%		55.38%			100%

CATEGORIA D

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	8	40	6	15.79	14	36.84
Laurea						
Laurea magistrale	12	60	10	55.56	22	61.11
Master di I livello						
Master di II livello			2	11.11	2	5.26
Dottorato di ricerca						
Totale personale	20	100%	18	100%	38	100%
% sul personale complessivo	52.63%		47.37%			100%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Mobilità Dirigente Economico Finanziario	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Esecutore Amm.vo	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Collaboratore professionale terminalista	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Agente di Polizia Locale	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Dirigente Servizi alla Persona	1	33,33%	2	66,66%	3	100,00%
Istruttore Amm.vo contabile	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Mobilità interna	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Totale personale	74		72		146	100,00%
% sul personale complessivo		17.57		11.11		

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

Somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc).

Tipo Formazione	UOMINI	DONNE	Tot.	%
Obbligatoria (sicurezza)	48	28	76	3,61%
Aggiornamento professionale	267,15	282,30	549,45	26,07%
Competenze manageriali/Relazionali	326,5	680,5	1.007	47,78%
Tematiche CUG		15,2	15,2	0,72%
Violenza di genere				
Altro (obbligatorio anticorruzione)	229	231	460	21,83%
Totale ore	870,65	1237	2107,65	100%
Totale ore %	41,31%	58,69%	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 - Formazione

Obiettivo: Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Azioni:

1. **Armonizzare i percorsi di aggiornamento in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con le tematiche della parità di trattamento e contrasto alla violenza contro le donne.**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

Misurazione:

Indicatori:

1. n. corsi di aggiornamento L. 81/2008 realizzati con specifici moduli sulle pari opportunità:

Base Line (n. corsi di aggiornamento L. 81/2008): 0

2. ore modulo pari trattamento:

Base Line (ore totali corsi di aggiornamento L. 81/2008): 0

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%		* vedi note
Indicatore 2	20%		* vedi note

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa:

capitolo di spesa: 9551 e 9552

risorse impegnate: 0

*** Note:** L'obiettivo riguardava la previsione di corsi di aggiornamento in *house*. La programmazione del 2020 è stata completamente stravolta, necessitando l'acquisizione di moduli formativi online che non consentivano l'inserimento di moduli specifici in materia di pari opportunità.

Nel 2020 4 dipendenti hanno partecipato al corso della Provincia "Pari opportunità, dinamiche relazionali e leadership nella PA"; 1 dipendente ha partecipato al corso "IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: COMPOSIZIONE, FUNZIONAMENTO E COMPITI" e altri 2 al corso "DISABILITY MANAGEMENT competenze per la gestione della persona con disabilità in azienda"

Iniziativa n. 2 - Conoscenza**Obiettivo:** Produrre statistiche sul personale ripartite per genere.

Azioni:

1. Diffondere i dati conoscitivi sul personale, allegati al DUP, al Rendiconto e ad altri strumenti dell'ente, curando la ripartizione per genere.

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale**Misurazione:**

Indicatori:

1. n. statistiche informative prodotte con la ripartizione per genere: 2

Base Line (n. statistiche prodotte nell'anno): 2¹

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	100%	0%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa: Nessuna spesa

-
2. Avviare la mappatura delle competenze formative e professionali del personale.

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale**Misurazione:**

Indicatori:

1. N. fascicoli formativi aggiornati: 0

Base Line (n. fascicoli personali dipendenti in servizio - anno 2020): 146

2. Progettare l'analisi delle competenze professionali

Indicatore Sì/No (anno 2021):

3. N. fascicoli professionali aggiornati:

Base Line (n. fascicoli personali dipendenti in servizio - anno 2022):

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	0%	100% (vedi note*)

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

1Si tratta della relazione al Rendiconto 2019 e dell'introduzione al DUP 2020

***Note:** l'aggiornamento dei fascicoli formativi ha subito un notevole ritardo dovuto all'emergenza COVID. Avrebbe dovuto essere realizzato con un tirocinio che si è concretamente avviato solo a inizio novembre. Il programma viene quindi posticipato di un anno.

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

3. Migliorare la conoscenza in termini di fabbisogni formativi

Misurazione:

Indicatori:

- Somministrazione n. 1 questionario ai dipendenti: Sì

Base Line (realizzazione - anno 2020): Sì/No

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	0%	100%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Note: E' stato sottoposto al CUG e non alla totalità dei dipendenti un questionario relativo alle preferenze di corsi di formazione specifica (INPS Valore PA), in quanto la situazione emergenziale non avrebbe consentito una programmazione ordinaria adeguata.

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

4. Analisi benessere del personale

Misurazione:

Indicatori:

- Somministrazione n. 1 questionario ai dipendenti: 0

Base Line (realizzazione - anno 2020): 0

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	0%	100% (vedi note*)

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Note sugli scostamenti: la situazione emergenziale ha impegnato il personale in altri ambiti (si veda iniziativa n. 3 sullo smart working). E' necessario evidenziare, altresì, che si intendeva condurre tale indagine al fine di fornire all'amministrazione comunale appena insediata un utile strumento di analisi per la progettazione di idonee iniziative. Il posticipo delle votazioni da maggio a ottobre ha visto uno slittamento di tutte le iniziative collegate.

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Iniziativa n. 3 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azioni:

1. **Ampliare la flessibilità anche in attuazione del nuovo CCNL Funzioni locali.**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

Misurazione:

Indicatori:

1. Data entrata in vigore flessibilità:01/06/2020

Base Line: 01/03/2020

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	Realizzato	100%	0% (ritardo dovuto all'emergenza sanitaria)

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa:

nessuna

-
2. **Verificare modalità applicative in merito al cosiddetto lavoro agile o smart working.**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Sistemi informativi

Misurazione:

1. Analisi di fattibilità progetto lavoro agile:

Base Line: 01/03/2020

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	Realizzato	100%	0%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Note: In seguito all'emergenza sanitaria è stato attivato direttamente il progetto, secondo quanto previsto dalla normativa. E' stato coinvolto il personale indicato nella tabella sottoriportata. Sono state convogliate risorse umane per realizzare il progetto di smart working, tralasciando quindi altri progetti del piano pari opportunità.

Nel 2020 è stata altresì programmata una sessione formativa specialistica per implementare lo smart working, iniziata a gennaio 2021.

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	16	10.96	32	21.92	32.88
Personale che svolge attività idonee allo smart working	27	18.49	50	34.25	52.74
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa: Spesa per acquisto PC portatili da assegnare al personale per € 8.271,00

Iniziativa n. 4 – Sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azioni:

1. **Modificare il sistema premiante in modo che possa rispondere sempre più a logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Organizzazioni sindacali

Misurazione:

Indicatori:

- 1) Revisione sistema misurazione e valutazione della performance:

Base Line (realizzazione *anno 2020*): Posticipato al 2021 ma inserita la modalità di valutazione della performance organizzativa nel contratto decentrato anno 2020.

- 2) Differenza premio medio maschi/femmine:

Base Line (media premi per categoria - personale a tempo pieno *anno 2021*):

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	50%	50% (Vedi note*)
Indicatore 2	+/- 5%	(Anno 2021)	

Fonte del dato: Banche dati ufficio personale

Note: La revisione del sistema è rinviata al 2021 per i noti ritardi dovuti all'emergenza sanitaria in atto.

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa:

Non sono previste spese specifiche per l'attuazione

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 E SUCCESSIVI

Iniziativa n. 1 - Formazione

Obiettivo: Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Azioni:

1. **Armonizzare i percorsi di aggiornamento in house in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con le tematiche della parità di trattamento e contrasto alla violenza contro le donne.**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

Misurazione:

Indicatori:

1. n. corsi di aggiornamento L. 81/2008 realizzati con specifici moduli sulle pari opportunità (Base Line: n. corsi di aggiornamento L. 81/2008)
2. ore modulo pari trattamento (Base Line: ore totali corsi di aggiornamento L. 81/2008)

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	10%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa:

capitolo di spesa: 9552

risorse impegnate: € 1.500,00

Iniziativa n. 2 - Conoscenza**Obiettivo:** Miglioramento delle conoscenze del personale dipendente

Azioni:**1. Avviare la mappatura delle competenze formative e professionali del personale****Attori Coinvolti:** Ufficio Personale**Misurazione:**

Indicatori

1. N. fascicoli formativi aggiornati (Base Line: n. fascicoli personali dipendenti in servizio) - *(anno 2021)*
2. N. fascicoli professionali aggiornati *(anno 2021)*:

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	100%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

2. Migliorare la conoscenza pianificando una formazione che consenta di migliorare le competenze.**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale**Misurazione:**

Indicatori:

1. Progettazione questionario per responsabili (Base Line: realizzazione) - *(anno 2021)*
2. Somministrazione questionario (Base Line: realizzazione) - *(anno 2022)*
3. Progettazione percorsi formativi in esito ad analisi competenze e questionari (Base Line: realizzazione) - *(anno 2022)*

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	100% (2022)
Indicatore 3	100% (2022)

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

4. Miglioramento benessere del personale

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

Misurazione:

Indicatori:

1. Somministrazione n. 1 questionario ai dipendenti (Base Line: realizzazione) - (*anno 2021*)
2. Progettazione azioni positive per migliorare il benessere (Base Line: realizzazione) - (*anno 2021*) – L'analisi dei risultati supera il triennio (ipoteticamente nel 2024)

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	100%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Iniziativa n. 3 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azioni:**1. Attuazione normativa sul Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Sistemi informativi

– Sistemi informativi

Misurazione:

Indicatori:

1. Predisposizione Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) (Base Line: 01/03/2021)
2. Predisposizione Regolamento Lavoro Agile (Base Line: 01/06/2021)
3. N. Dipendenti specificamente formati: (Base Line: n. dipendenti con attività smartizzabili)

	Target Obiettivo
Indicatore 1	Realizzato
Indicatore 2	Realizzato
Indicatore 3	60%

Fonte del dato: Banca dati Ufficio Personale

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	27	18,49%	50	34,25%	52,74%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa: 1.000,00

Nota: Nel piano 2022 si valuterà la possibilità di valutare l'impatto dello *smart working* in periodo non emergenziale anche avvalendosi del questionario benessere di cui al punto precedente.

Iniziativa n. 4 – Sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azioni:

1. **Modificare il sistema premiante in modo che possa rispondere sempre più a logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.**

Attori Coinvolti: Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Organizzazioni sindacali

Misurazione:

Indicatori:

- 1) Revisione sistema misurazione e valutazione della performance: (Base Line: realizzazione) (anno 2021)
- 2) Differenza premio medio maschi/femmine: (Base Line: media premi per categoria - personale a tempo pieno). (anno 2021)

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	+/- 5%

Fonte del dato: Banche dati ufficio personale

Beneficiari: (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	51%	72	49%	100%
Personale totale	74	51%	72	49%	100%

Spesa:

Non sono previste spese specifiche per l'attuazione