

LE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DI INTERVENTO 1

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

<p>Area di intervento N. 1: Usufruire del potenziale femminile per il miglioramento dei servizi e la qualità del lavoro</p> <p>Quest'area si articola nei seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 2024/2026 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 il / la proprio / a Responsabile	2024/2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2024/2026

Allegato H

<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>Test anonimo rivolto a tutti i dipendenti Analisi delle criticità nel processo di ascolto Organizzativo Attivazione nel corso del 2025 di un percorso formativo per i dipendenti sul benessere organizzativo con l'ausilio di una ditta esterna specializzata nel settore</p>	<p>2025</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 Responsabili E.Q.</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 2026 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>2025/2026 2026 2026</p>
<p>1.3</p>	<p>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</p>	<p>Servizi Personale, Cultura, Sociale in collaborazione con il CUG</p>	<p>Tutte/i le/i dipendenti</p>	<p>Numero di partecipazioni incontri e occasioni diverse</p>	<p>2024/2026</p>

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2024/2026

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 del Bilancio di Previsione 2024 - 2026			
------------------------------	---	--	--	--

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2024/2026

Allegato H

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 eelaborazione 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 dellacomposizione delpersonale e le criticitàsu cui intervenire	2024/2026
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	2024/2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2024/2026

Allegato H

<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 ordinario;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>2024/2026</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) – 2024/2026

Allegato H

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 (in considerazione che nel settembre 2024 vi saranno nuove nomine)	Servizi personale, informatica e CUG	Componenti CUG e Ufficio Personale	Corso di formazione iniziale per i componenti del CUG. Approfondimenti sul PortaleCug.gov.it	2024 2024
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	2024/2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2024/2026

Allegato H

	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	2024/2026
	3.2.3 Portare a conoscenza il servizio di consulenza sumolestie 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	2025
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 (il nuovo sito comunale è oggetto di finanziamento PNRR) Trasmissione annuale per e-mail del Piano di Azioni Positive e analisi partecipata	2025 - 2026
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 del Bilancio di Previsione 2024/2026.</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>				

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	2025
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 Responsabili E.Q. 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>	2024/2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – 2024/2026

Allegato H

	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 scuolainfanzia	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 2024/2025
	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 2024/2025
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				