

## Allegato schede obiettivo PAP

<b>Obiettivi Piano delle azioni positive</b> .....	2
APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ IN SEDE DI INDIZIONE DI AVVISI DI SELEZIONE .....	2
PROGRAMMAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE/INFORMATIVE SUL CONTRASTO A DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING.....	3
INCLUDERE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA E PREVENIRE UN LINGUAGGIO DISCRIMINATORIO .....	4
GARANTIRE IL FUNZIONAMENTO E L'AGGIORNAMENTO DEL CUG NELLE TEMATICHE DI COMPETENZA PER RENDERE PIÙ EFFICACE IL FUNZIONAMENTO DEL CUG .....	5
FORMARE E SENSIBILIZZARE IN TEMA DI PREGIUDIZI INCONSCI .....	6
FORMULAZIONE DI CALENDARI DEI CORSI CHE TENGANO CONTO DEL PERSONALE CON CARICO DI CURA.....	7
FAVORIRE LA CONOSCENZA DELLA NORMATIVA SUI PERMESSI E ORARIO DI LAVORO .....	8
APPLICAZIONE DELL'ORARIO ESTIVO .....	9
APPLICAZIONE ARTICOLAZIONI ORARIE TEMPORANEE A FAVORE DI PERSONALE CON CARICO DI CURA .....	10
COMUNICAZIONE/DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI GENERE .....	11
FORMAZIONE COMPETENZE TRASVERSALI (empowerment femminile) .....	12
ADESIONE ALLA RETE WHP REGIONE LOMBARDIA.....	13

## Obiettivi Piano delle azioni positive

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 1	APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ IN SEDE DI INDIZIONE DI AVVISI DI SELEZIONE					
Descrizione	La legge 125/1991 e il D.Lgs. 196/2000 garantiscono le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e l'assenza di discriminazioni di genere. In applicazione della normativa sulle pari opportunità il Piano Strategico prevede azioni per colmare i gap e raggiungere tale obiettivo già in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale/verticale o altra forma di sviluppo di carriera del personale e di procedure di mobilità interna, al fine di rimuovere ogni possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso. A tal fine si prevede la redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne.					
Area:	Risorse					
Settore:	Gestione del Personale					
Dirigente:	Buononato Raffaele					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Prevedello Sonia					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
% dei bandi che adempiono ai richiami normativi (n. dei bandi che riportano i riferimenti normativi sul rispetto delle pari opportunità/n. dei bandi pubblicati)	efficacia	%	100% entro il 31/12/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 2	PROGRAMMAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE/INFORMATIVE SUL CONTRASTO A DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING					
Descrizione						
La Direttiva in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” a firma del Ministro della Funzione Pubblica del 29/11/2023 e indirizzata a tutte le pubbliche amministrazioni italiane individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. In generale, si chiede dunque di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 (“Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”) e di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo.						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01 Servizi istituzionali generali e di gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
N. iniziative formative/informative all'anno	efficacia	n.	almeno 1 entro il 31/12/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>				0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 3	INCLUDERE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA E PREVENIRE UN LINGUAGGIO DISCRIMINATORIO					
Descrizione						
La Direttiva in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" a firma del Ministro della Funzione Pubblica del 29/11/2023 é indirizzata a tutte le pubbliche amministrazioni italiane, alle quali spetta il compito, come viene indicato, "di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo" ed affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro, ciò implica includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire un linguaggio discriminatorio.						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01 Servizi istituzionali generali e di gestione					
Programma	01.03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
Proposta di comunicazione istituzionale interna ed esterna rispettosa della sensibilità femminile e dell'identità di genere	efficacia	SI/NO	entro il 31/12/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025: [...]						
Monitoraggio dell'OdV: [...]						
Rendicontazione al 31/12/2025: [...]						
Proposta di valutazione finale dell'OdV: [...]						

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 4	GARANTIRE IL FUNZIONAMENTO E L'AGGIORNAMENTO DEL CUG NELLE TEMATICHE DI COMPETENZA PER RENDERE PIÙ EFFICACE IL FUNZIONAMENTO DEL CUG					
Descrizione						
La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità reca misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche nell'ambito della funzione propositiva, consultiva e di verifica; il CUG svolge inoltre un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. A tal fine l'Ente garantisce il funzionamento e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01 Servizi istituzionali generali e di gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
n. incontri formativi per ciascun componente CUG	efficacia	n.	almeno 1 entro il 31/12/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 5	FORMARE E SENSIBILIZZARE IN TEMA DI PREGIUDIZI INCONSCI					
Descrizione						
Promuovere e favorire meccanismi che promuovano politiche non discriminatorie per quanto riguarda stipendi, benefit, indennità contrastando possibili pratiche non conformi ai principi della prassi e di formare valutatori, Dirigenti e personale di Elevata Qualificazione per contrastare i pregiudizi inconsci e creare meccanismi di controllo per evitare pratiche discriminatorie.						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
% di Responsabili e valutatori coinvolti in iniziative su pregiudizi inconsci	efficacia	%	100% nel triennio			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:						
Monitoraggio dell'OdV:						
Rendicontazione al 31/12/2025:						
Proposta di valutazione finale dell'OdV:						

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 6	<b>FORMULAZIONE DI CALENDARI DEI CORSI CHE TENGANO CONTO DEL PERSONALE CON CARICO DI CURA</b>					
Descrizione						
Il Piano Strategico prevede azioni a supporto della genitorialità con particolare attenzione alle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo) garantendo la partecipazione ad iniziative formative, al fine di garantire la più ampia partecipazione deve essere prevista la programmazione di calendari di formazione che tengano preventivamente in considerazione gli orari di servizio dei dipendenti oltre a consentire eventuali variazioni di calendario qualora venga presentata la necessità. Inoltre i moduli formativi residenziali di durata inferiore alla giornata dovranno essere preferibilmente programmati al mattino, escludendo, la programmazione delle attività durante i periodi di chiusura delle scuole e privilegiando l'erogazione di attività formative in modalità webinar e a distanza al fine di agevolare ampiamente la partecipazione di personale in lavoro agile.						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01 Servizi istituzionali generali e di gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
% di interventi formativi realizzati nel rispetto di personale con part time o orario ridotto per carichi di cura (n. interventi realizzati in orario antimeridiano/n. interventi formativi realizzati)	efficacia	%	100%			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 7	FAVORIRE LA CONOSCENZA DELLA NORMATIVA SUI PERMESSI E ORARIO DI LAVORO					
Descrizione						
Il Piano Strategico prevede azioni a supporto della genitorialità a tal fine si prevede di favorire la conoscenza della normativa sui permessi ed orario di lavoro per permetterne la fruizione da parte dei dipendenti. A tal fine si prevede la diffusione capillare di informative sulla normativa relativa ai permessi di assenza, congedi parentali e di assistenza.						
Area:	Risorse					
Settore:	Gestione del Personale					
Dirigente:	Buononato Raffaele					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Prevedello Sonia					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
N. circolari/informative diffuse	efficacia	n.	almeno 2 entro il 31/12/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:						
Monitoraggio dell'OdV:						
Rendicontazione al 31/12/2025:						
Proposta di valutazione finale dell'OdV:						

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 8	APPLICAZIONE DELL'ORARIO ESTIVO					
Descrizione						
Il Piano Strategico pone particolare attenzione al tema del work-life balance, ossia a tutte quelle misure atte a garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti i dipendenti. Nello specifico costituisce elemento di attenzione a tutela del personale con carichi di assistenza e cura il periodo estivo (metà luglio-prima settimana di settembre) caratterizzato dalla chiusura di scuole e centri estivi durante le quali si prevede l'attivazione di formule orarie orientate alla conciliazione dei tempi						
Area:	Risorse					
Settore:	Gestione del Personale					
Dirigente:	Buononato Raffaele					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Prevedello Sonia					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
Attivazione orario estivo	efficacia	SI/NO	SI			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:						
[...]						
Monitoraggio dell'OdV:						
[...]						
Rendicontazione al 31/12/2025:						
[...]						
Proposta di valutazione finale dell'OdV:						
[...]						

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 9	APPLICAZIONE ARTICOLAZIONI ORARIE TEMPORANEE A FAVORE DI PERSONALE CON CARICO DI CURA					
Descrizione						
Il Piano Strategico pone particolare attenzione al tema del work-life balance, ossia a tutte quelle misure atte a garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti i dipendenti. Nello specifico costituisce elemento di attenzione la tutela del personale con carichi di assistenza e cura mediante l'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a situazioni circostanziate eventualmente rinnovabili annualmente a fronte del permanere della situazione che ne ha generato la richiesta.						
Area:	Risorse					
Settore:	Gestione del Personale					
Dirigente:	Buononato Raffaele					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Prevedello Sonia					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
% concessione di misure di flessibilità oraria (n. richieste accolte/n. richieste pervenute)	efficacia	%	100%			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>				0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 10	COMUNICAZIONE/DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI GENERE					
Descrizione						
<p>Lo scopo del processo di comunicazione interna e esterna della politica di genere è quello di instaurare e mantenere costante un flusso di informazioni tra l'organizzazione, il suo personale e le parti interessate che permetta a ciascuno dei soggetti coinvolti di allineare il proprio comportamento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il perseguimento degli obiettivi della parità di genere</li> <li>- i principi che ispirano la politica di genere</li> <li>- le esigenze e le aspettative delle parti interessate</li> </ul> <p>La comunicazione inoltre si estende ad attività di sensibilizzazione e promozione dei temi della parità di genere.</p> <p>Nel rispetto del Piano di comunicazione annuale, attraverso il modulo MOD-06-A Piano comunicazione di genere, particolare attenzione verrà prestata all'implementazione di un'area intranet dedicata alla Parità di genere, volta a diffondere all'interno dell'ente la cultura della parità di genere e le caratteristiche del Sistema approvato dalla Provincia di Varese.</p>						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Agostini Alessandra					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
Messa online di sezione web dedicata denominata Parità di Genere	efficacia	data	SI entro il 01/12/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>				0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 11	FORMAZIONE COMPETENZE TRASVERSALI (empowerment femminile)					
Descrizione						
Una delle azioni previste dal Piano Strategico sul tema carriera è teso a rivolgere i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale, con particolare attenzione allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali trasversali e di leadership. I moduli formativi saranno proposti in modalità a distanza, ciò al fine di raggiungere la più ampia platea di utenti.						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
Attivazione moduli formativi	efficacia	SI/NO	SI entro il 01/03/2025			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:						
Monitoraggio dell'OdV:						
Rendicontazione al 31/12/2025:						
Proposta di valutazione finale dell'OdV:						

Area di Valore Pubblico	3. LA PROVINCIA RIORGANIZZATA - PER VALORIZZARE E MIGLIORARE LE RISORSE DELL'ENTE					
Obiettivo strategico	5. Aumentare le performance dell'Ente a vantaggio dei cittadini, delle imprese e delle Istituzioni					
Obiettivo operativo	5.3 Attuare misure tecniche e organizzative per garantire una migliore funzionalità l'Ente					
Cod. Obiettivo gestionale	Titolo obiettivo gestionale					
PAP 12	ADESIONE ALLA RETE WHP REGIONE LOMBARDIA					
Descrizione						
Il Programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP - Workplace Health Promotion - Lombardia", in riferimento al modello promosso da OMS - Organizzazione Mondiale della Sanità - ha come obiettivo la prevenzione delle malattie croniche e degenerative, attraverso la promozione di cambiamenti organizzativi dei "luoghi di lavoro" in modo da renderli ambienti favorevoli alla Salute e all'adozione di scelte salutari. Il Settore si prefigge di aderire al programma entro il 30/4/2025 in un'ottica di responsabilità sociale e contrasto alle disuguaglianze, attuando un percorso graduale che si realizza attraverso la messa in atto di "Pratiche raccomandate e sostenibili" finalizzate a favorire l'adozione competente e consapevole di scelte e stili di vita salutari dei propri dipendenti (p.e.: un'alimentazione salutare, incentivare uno stile di vita attivo, creare un ambiente libero dal fumo e contrastare comportamenti additivi). L'adesione al programma consente di migliorare la salute dei dipendenti e delle loro famiglie, migliorare il clima aziendale e far crescere il senso di appartenenza. Per il 2025 (1°anno) il Settore deve realizzare almeno una Pratica in due delle Aree Tematiche n.1, n. 2, n. 3, n. 4 unitamente all' avvio (ossia la pianificazione) di 1 Pratica "trasversale" (Area n. 5).						
Area:	Presidenza, Segreteria e Direzione Generale					
Settore:	Programmazione Strategica e Organizzazione					
Dirigente:	Locatelli Claudio					
Referente politico:	Presidente					
Responsabile E.Q.:	Marasciulo Leonarda					
Missione	_01_Servizi_istituzionali_generali_e_di_gestione					
Programma	01.10 - Risorse umane					
Indicatori	dimensione	U.M.	Risultato atteso	Verifica al 30/06/2025	Risultato effettivo al 31/12	Misurazione grado di realizzazione
% buone pratiche realizzate (prima annualità)	efficacia	%	100% entro il 31/12/2025			
% dipendenti partecipanti ai momenti di comunicazione formale sulle buone pratiche	efficacia	%	50%			
GRADO DI COMPLESSITA' (OdV) =>	[...]				GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO=>	0%
I Stato d'avanzamento al 30/06/2025:	[...]					
Monitoraggio dell'OdV:	[...]					
Rendicontazione al 31/12/2025:	[...]					
Proposta di valutazione finale dell'OdV:	[...]					