

ALLEGATO F) – PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025

obiettivi	Descrizione	Azioni concrete
OBIETTIVO 1	<p>PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI attraverso le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non discriminazione nell'accesso al lavoro. Le procedure di acquisizione del personale seguono le regole dell'art. 35 del D. Lgs. 165/2001 che limitano in misura quasi totale la possibilità di effettuare scelte discrezionali premiando invece il merito. 2. Obbligo di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori con particolare riguardo alle molestie e molestie sessuali. 3. Non discriminazione trattamento giuridico e progressioni di carriera. 4. Non discriminazione in ordine all'accesso alle prestazioni previdenziali. 5. Divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sulla maternità. 	<p style="text-align: center;">CONCORSI</p> <p style="text-align: center;">MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p> <p style="text-align: center;">MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p> <p style="text-align: center;">MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p> <p style="text-align: center;">MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p>
OBIETTIVO 2	PIANI TRIENNALI DELLE AZIONI POSITIVE	AGGIORNAMENTO PIANO ENTRO IL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO
OBIETTIVO 3	<p>POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE attraverso le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rispetto delle norme in materia di composizione delle commissioni di concorso; 2. Rispetto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato ed indeterminato; 3. Rispetto del principio di pari opportunità nel conferimento di incarichi dirigenziali. 4. Monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale 	<p style="text-align: center;">MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p>

	<p>dirigenziale che non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e adottare i correttivi.</p>	
<p>OBIETTIVO 4</p>	<p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Attuazione disposizioni in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e lavoro soprattutto a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dipendenti impegnati nel volontariato. 2. Approvazione del POLA come allegato al PIAO. 3. Piena attuazione normativa in materia di congedi parentali. 4. Misure di reinserimento dipendenti assenti per lunghi periodi. 5. Mappatura delle competenze professionali. 	<p>MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p>
<p>OBIETTIVO 5</p>	<p>FORMAZIONE E DIFFUSIONE MODELLO CULTURALE DI PARI OPPORTUNITA':</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione corsi di formazione in aggiornamento professionale in misura proporzionale a tutti i dipendenti. 2. Favorire aggiornamento sulla cultura di genere. 3. Sensibilizzare la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità. 4. Produrre statistiche sul personale ripartite per genere. 5. Non utilizzare termini discriminatori di genere nei documenti di lavoro. 	<p>MONITORAGGIO ANNUALE IN SEDE DI RELAZIONE CUG</p>