



Comune di Padova



*Comitato Unico di
Garanzia*

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 125 del 10.04.91 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Decreto legislativo n.165 del 30.03.2001 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo n.198 del 11.04.2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28.11.2005. n. 246"
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23.05.2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo n. 81 del 09/04/2008 art. 28, comma 1, sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1 lettera a) dello stesso D. Lgs, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro
- Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione"
- Legge n.183 del 4.11.2010 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche
- Direttiva del 4.03.2011 concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022

n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79

- Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 ad oggetto: riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne" raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. Il Codice prevede la redazione di Piani di Azioni Positive con l'obiettivo di *"rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Inoltre, come previsto nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 4.03.2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" i Piani rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/verifica assegnata al Comitato stesso.

Infine la recente Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" oltre al rafforzamento dei CUG sottolinea la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni.

Il presente Piano delle Azioni Positive 2024-2026 contiene la rendicontazione e l'aggiornamento del Piano azioni positive 2023-2025, individua le azioni descrivendone gli obiettivi e gli interventi al fine di realizzare politiche di conciliazione fra vita lavorativa e privata, che risultano sempre più preminenti, anche in considerazione della percentuale rilevante delle dipendenti di genere femminile (64,97%), che si trovano a svolgere, in maniera sempre più ampia, compiti di cura e supporto familiare.

Altre azioni presenti nel Piano sono rivolte a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, a contrastare qualsiasi forma di discriminazione, a promuovere l'uguaglianza di genere ed a favorire e divulgare la conoscenza delle figure che si occupano di benessere organizzativo, promuovendo e valorizzando il loro ruolo.

In particolare, per quanto riguarda il tema della parità di genere le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", hanno definito obiettivi prioritari nell'individuare misure e strumenti utili a migliorare la parità di genere, anche in attuazione alla Strategia nazionale per la

parità di genere 2021-2026 che si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In questo ambito l'Amministrazione, con D.G.C. n. 487 del 04/10/2022, ha approvato il Piano per la parità di genere 2022-2024, successivamente allegato al PIAO, come ulteriore strumento di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione, al fine di promuovere l'uguaglianza di genere nel luogo di lavoro.

L'obiettivo è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera.

Già da alcuni anni la progettualità del Comune di Padova si muove soprattutto nell'ambito di quelle che vengono definite azioni positive di seconda generazione, che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa aziendale, che possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione del lavoro, coinvolgendo tutti i dipendenti al fine di migliorare il "benessere organizzativo" di tutto il personale.

Resta comunque costante l'attenzione nel rilevare criticità della contrapposizione di genere e agire di conseguenza nella programmazione di azioni temporanee specifiche e ben definite per rimuovere le disparità.

A tal proposito sono già stati adottati nel presente PAP indicatori suggeriti dalle recenti Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione (D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79) per analizzare e interpretare i dati sul fenomeno, e in parte sono già state adottate dall'Amministrazione le proposte e gli strumenti per agire nelle diverse fasi di gestione della carriera lavorativa, a partire dalle procedure di reclutamento del personale, al fine di migliorare la parità di genere, che è quello su cui si concentra il documento.

Per l'attuazione degli obiettivi indicati nelle Linee Guida sulla parità di genere, sono in fase di studio e di attuazione altre misure e strumenti che in parte si tradurranno in azioni positive che verranno introdotte nel Piano.

Prima di procedere al monitoraggio delle Azioni Positive contenute nel Piano 2023-2025, inserito nel Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 60 del del 28/02/2023 e del relativo stato di avanzamento, si riportano di seguito i dati aggiornati del personale al **30/11/2023**.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 30/11/23, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Tab. 1 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 30/11/23 suddiviso per genere

Sesso	Totale	%
Femmine	1.211	64,97%
Maschi	653	35,03%
Totale complessivo	1864	100,00%

Tab. 1a Suddivisione personale a tempo determinato e indeterminato

Sesso	T. ind. (A-D)	T. det. (A-D)	T. ind. (DIR)	T. det. Art. 110 (DIR)	Dir. Generale (art. 108)	A.S. (dip art. 110 c 1 e c 2)	Art. 90 TU	Totale	%
Femmine	1.079	112	9	5	0	4	2	1.211	64,97%
Maschi	609	18	11	2	1	8	4	653	35,03%
Totale	1.688	130	20	7	1	12	6	1.864	100,00%

Non si evidenziano variazioni significative rispetto alla suddivisione per genere del personale in servizio rispetto al 30/09/2022.

Tab. 2 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 30/11/2023 suddiviso per genere ed età

Classi età	Femmine	Maschi	Totale
20-29	54	36	90
30-34	81	33	114
35-39	102	55	157
40-44	135	49	184
45-49	168	84	252
50-54	198	128	326
55-59	281	141	422
60-64	165	118	283
oltre 65	27	9	36
Totale complessivo	1211	653	1864

Nella distribuzione per fasce di età risulta maggiore la concentrazione del personale nelle fasce 50-54 e 55-59, nonostante risulti una leggera diminuzione dei dipendenti in questo range rispetto al 2022 (-39 di cui 35 F e 4 M), e la fascia prevalente per età sia quella dei 55-59, la stessa rilevata al 30/09/22.

Si nota altresì un leggero incremento del personale nelle fasce di età 20-29 e 35-39 (complessivamente + 21 F e + 13 M pari a + 34 dipendenti), frutto delle recenti assunzioni a seguito di reclutamenti, che non hanno però determinato, come risulta dai dati riportati un significativo decremento dell'età del personale in servizio.

Tab. 3 Personale (tempo indeterminato e tempo determinato) al 30/11/23 suddiviso per Aree

Area	Femmine	Maschi	Tot.
Operatori	36	16	52
Operatori esperti	128	127	255
Istruttori	795	362	1.157
Funzionari e dell'elevata qualificazione	234	126	360
Funzionari AS	4	8	12
Dirigenti	14	13	27
Direttore Generale		1	1
Totale complessivo	1.211	653	1.864

Tab. 4 Composizione del personale al 30/11/2023 con incarico di Dirigente, Funzionario Alta Specializzazione, P. O. e A. P.

Tipologia di Incarico	F	M	Tot
Dirigenti a Tempo Determinato (art. 110 c.1)	5	2	7
Dirigenti a tempo Indeterminato	9	11	20
Totale	14	13	27

Funzionari Alta Specializzazione (A.S.)	4	8	12
Elevata Qualificazione Organizzativa	33	14	47
Elevata qualificazione Alta Professionalità	6	4	10
Totale	43	26	69
Totale Complessivo	57	39	96

Dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il titolo III del CCNL 2019-2021 con il nuovo "Ordinamento professionale", che supera la classificazione del personale articolata nelle quattro categorie A,B,C,D previste dal CCNL 31/03/1999. La nuova classificazione non prevede più categorie ma aree: Area degli Operatori – Area degli Operatori Esperti - Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Le quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali sono denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori ex categoria A
- Area degli Operatori esperti ex categoria B, posizioni di accesso B1 e B3
- Area degli Istruttori ex categoria C
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex categoria D, compreso il personale incaricato di posizione organizzativa che sarà inquadrato come EQ.

Nella distribuzione fra le diverse Aree prevale la presenza maschile per le Alte Specializzazioni e per i Dirigenti a tempo indeterminato: per le Alte Specializzazioni la distribuzione F e M risulta invariata rispetto al 30/09/22 (F 33,33% e M 66,67%) mentre per quanto riguarda i Dirigenti se considerati complessivamente (a tempo determinato e indeterminato) si conferma, dopo anni di trend di aumento, la prevalenza della presenza femminile con il 51,85%, (48,15% al 30/09/22 rispetto al 44% del 17/09/21 e al 42% del 31/12/20).

Prevale la presenza femminile fra il personale di Elevata Qualificazione Organizzativa e ed Elevata Qualificazione A.P. risultando sostanzialmente invariata la distribuzione per genere rispetto al 30/09/22.

Per quanto riguarda l'Area degli Operatori (ex Cat. A) e l'Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B) si riscontra una diminuzione del personale, rispettivamente da 58 a 52 (-5 F e -1 M) e da 269 a 255 dipendenti (0 F e -14 M), dovuta per la maggior parte pensionamenti, mentre nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) risulta un lieve incremento come rilevato anche al 30/09/22, pari a + 33 dipendenti, ma in questo caso, contrariamente all'anno precedente, con prevalenza di personale femminile (+27 F e +6 M).

Infine, risulta invariato il numero di dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Tab. 5 Personale con rapporto di lavoro part – time suddiviso per genere al 30/11/23 (Tempo indeterminato)

Descrizione modalità erogazione prestazione	F	M
Part time = 18 ore	42	9
Part time 21-27/36 ore	22	2
Part time 30/36 ore	66	7
Part time 33/36 ore	15	0
Totale	145	18
% sul totale dip. T. ind. suddivisi per genere	13,30 %	2,88 %

Tab. 5.1 Personale con rapporto di lavoro part – time suddiviso per genere al 30/11/23 (Tempo determinato)

Descrizione modalità erogazione prestazione	F	M
Part time = 18 ore	23	2
Part time 20-27/36 ore	4	0
Part time 30/36 ore	1	0
Part time 32-33/36 ore	1	1
Totale	29	3
% sul totale dip. Tempo det. suddivisi per genere	25,89 %	16,67 %

Relativamente al personale a tempo indeterminato le donne in part-time risultano il 13,33% sul totale delle dipendenti di genere femminile, mentre gli uomini in part-time rappresentano il 2,88% del totale del genere maschile. Si rileva il trend di diminuzione del numero di dipendenti femmine che ricorrono al part-time nell'ultimo triennio

In merito al ricorso al part time si conferma per il genere maschile il ricorso al part-time di 18 ore, che consente anche l'esercizio di libera professione, unitamente al ricorso al part time di 30 ore settimanali, articolazione questa più richiesta anche dal genere femminile (66 F), seguita dal part-time 18 ore (42 F) come strumento di conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare.

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato in part time di genere femminile è rappresentato per la maggior parte dal personale del Settore Servizi Scolastici (educatori asilo nido e insegnanti scuola d'infanzia) assunto con contratto individuale di lavoro a tempo parziale.

Tab. 6 Congedi parentali e L. 104 del personale a tempo indeterminato al 30/11/2023

	N. GG/HH F	N. GG/HH M	N. dip. F	N. dip. M
Congedi parentali GG	2143	248	69	22
Congedi parentali HH	679	263	17	5
Congedo paternità		95		13
L. 104 a GG. par. Aff.	2564	1539	157	79
L. 104 a HH. par. Aff.	1637	1005	40	14

Tab. 7 Personale in lavoro agile al 30/11/23 distribuito per genere

Settore	F	M	Totale
Ambiente e Territorio	19	9	28
Contratti, Appalti e Provveditorato	25	6	31
Cultura e Turismo	24	5	29
Direzione Generale	1	1	2
Edilizia Privata	2	1	3
Gabinetto del Sindaco	7	6	13
Lavori Pubblici	14	11	25
Mobilità	5	4	9
Patrimonio e Partecipazioni	4	1	5
Polizia Locale	2	1	3
Programmazione, Controllo e Statistica	2	2	4
Risorse Finanziarie	10	2	12
Risorse Umane e Organizzazione	24	5	29
Servizi Istituzionali e Avvocatura	16	3	19
Servizi Scolastici	11	0	11
Servizi Sociali	62	9	71
Servizi Sportivi	12	8	20
SIT	14	18	32
SS.DD. E Cimiteriali. Decentramento	8	1	9
SUAP	2	2	4
Tributi e Riscossioni	6	0	6
Urbanistica e Servizi Catastali	3	0	3
Verde, Parchi e Agricoltura Urbana	7	4	11
Totale	280	99	379
%	73,88%	26,12%	100%

Rispetto ai dati rilevati al 30/09/22 si riscontra un lieve aumento del numero di dipendenti maschi (+10) che hanno stipulato un accordo di lavoro agile, pari al 26,12%, contro il 23,79% del precedente anno.

Tab. 8 Distribuzione media di genere delle retribuzioni

	F	M
Retribuzione media globale	33.161,86	
Retribuzione media globale di genere	33.367,78	37.310,31
Retribuzione media di genere cat. A-D	31.982,69	35.138,94
Retribuzione media di genere Alte Specializzazioni	90.631,90	81.969,34
Retribuzione media di genere Dirigenti	108.003,78	109.944,15

Per i dipendenti nelle diverse Aree, in analogia a quanto evidenziato lo scorso anno, è confermata la differenza di trattamento economico fra i generi imputabile a parità di categoria economica e quindi di stipendio base, al salario accessorio, quindi alla produttività in tutte le sue declinazioni, allo straordinario, al turno, alla reperibilità, etc., istituti che sono riconosciuti in particolare a profili professionali che sono ricoperti perlopiù da uomini (es. Agenti di Polizia Locale).

Per quanto riguarda i dirigenti, la differenza di trattamento tra maschi e femmine si è ridotta considerevolmente (da € 4.673,91 al 30/09/2022 a € 1.940,37 al 30/11/23) da imputare al fatto che è aumentata la % delle dirigenti femmine nelle fasce più alte di retribuzione di risultato e retribuzione di posizione.

Permane invece una disparità nella retribuzione media delle Alte Specializzazioni (€ 8.662,56) dovuta alla presenza del 25% dei maschi nella fascia più alta relativa all'indennità ad personam.

Ai fini della rendicontazione e aggiornamento di quanto previsto nel Piano Azioni Positive 2023-2025 sono stati indicati per ciascuna azione i risultati raggiunti nel corso del 2023 e le tempistiche di realizzazione delle attività previste negli anni 2024-2026.

AZIONE 1 CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

A. Asilo Nido

Titolo	Asilo Nido o Micro Nidi Aziendali
Finanziamento	A carico dell'ente
Obiettivi	Agevolare la conciliazione tra lavoro e famiglia, al fine di renderlo compatibile con gli impegni legati alla maternità e all'educazione dei figli; offrire una alternativa concreta al ricorso al part time quale soluzione ai problemi di accudimento di figli piccoli; favorire un rientro delle lavoratrici dalla maternità con un atteggiamento più sereno

Descrizione dell'intervento	A seguito dell'analisi della distribuzione delle residenze dei dipendenti si effettuerà uno studio con il Settore Servizi Scolastici per valutare la possibilità di inserire il criterio dell'essere dipendente del Comune di Padova per la formulazione della graduatoria di ammissione alle strutture
Strutture coinvolte	Comitato Unico di Garanzia, Settore Servizi Scolastici e Settore Risorse Umane e Organizzazione
Responsabile del Progetto	Comitato Unico di Garanzia e Settore Servizi Scolastici
Aggiornamento dicembre 2023	L'attuale Regolamento prevede l'ammissione di regola delle domande di iscrizione riferite a bambini residenti a Padova. Eventuali richieste da parte di famiglie residenti fuori Comune vengono prese in esame qualora almeno uno dei due genitori lavori stabilmente nel Comune di Padova. Tali domande sono collocate in coda alla graduatoria dei bambini residenti. Per offrire un'alternativa l'Amministrazione intende inoltre disciplinare nel 2024 le modalità e le tempistiche per la sottoscrizione di convenzioni a titolo non oneroso a favore del personale in servizio e dei loro famigliari per offrire ai dipendenti tariffe agevolate presso gli asili nido privati presenti nel territorio
Tempi di realizzazione	Primo semestre 2024

B. Continuo aggiornamento dei Vademecum relativi agli istituti che favoriscono la conciliazione

Titolo	Continuo aggiornamento dei Vademecum relativi agli istituti che favoriscono la conciliazione
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Offrire maggiori informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa rispetto alle esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, agli anziani non autosufficienti e ai parenti in condizioni di disabilità
Descrizione dell'intervento	Il Settore Risorse e Organizzazione ha pubblicato in questi anni diversi Vademecum sugli istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione. Gli stessi saranno continuamente aggiornati al fine di aumentare l'informazione e sviluppare un'autonoma gestione degli

	istituti da utilizzare per favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	<p>Sono state aggiornate le pagine intranet relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - permessi, ferie, festività; - aspettative, congedi e regole sulla malattia (sono state modificate le informazioni inserite nei Vademecum nelle pagine intranet); - FAQ sulle assenze per l'assistenza familiare. <p>E' stato rivisto completamente il Vademecum sulle norme in tema di maternità e paternità e aggiornato il Vademecum sul Lavoro Agile</p>
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

C. Lavoro Agile

Titolo	Approvazione di un Regolamento sul Lavoro Agile e Lavoro da Remoto
Finanziamento	A carico dell'ente
Obiettivi	Approvazione di un Regolamento sul Lavoro Agile e Lavoro da Remoto che disciplini gli aspetti giuridici, amministrativi, organizzativi e tecnologici connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi e tempi diversi da quelli abituali e conseguenti misure attuative, sulla base di quanto previsto dal CCNL 2019-2021
Descrizione dell'intervento	Approvazione da parte della Giunta Comunale di un apposito Regolamento
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, R.S.U. e OO.SS., Direzione Generale, S.I.T.
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 2023/0392 dell'01/08/23 stato approvato il Regolamento sul lavoro a distanza (agile e da remoto)
Tempi di realizzazione	AZIONE CONCLUSA

D. Certificazione FAMILY AUDIT

Titolo	Realizzazione delle azioni previste all'interno del piano di interventi della Certificazione Family Audit
Finanziamento	A carico dell'ente
Obiettivi	Mantenimento della certificazione Family Audit rilasciata dalla Provincia Autonoma di Trento in data 17 luglio 2019 che qualifica una organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione
Descrizione dell'intervento	Realizzazione delle azioni previste nel Piano Aziendale nel triennio 2023-2025
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Servizi Sociali, Direzione Generale, SIT, LL.PP. Contratti Appalti Provveditorato
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	In data 16 Novembre 2023 si è concluso l'iter per la richiesta del secondo anno di mantenimento della Certificazione Family audit e si è in attesa della conferma della stessa dall'Agenzia per la Coesione Sociale di Trento
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

E. Incontri di formazione sul carico di cura condiviso

Titolo	La cura condivisa
Finanziamento	A carico dell'ente
Obiettivi	Sensibilizzare le dipendenti e i dipendenti sull'importanza della condivisione della cura di bambini, giovani, anziani, disabili
Descrizione dell'intervento	Saranno realizzati interventi di sensibilizzazione sotto varie forme, aspetti, esperienze concrete sulle trasformazioni lavorative e i bisogni di conciliazione di uomini e donne che dovranno essere sempre più impegnati in maniera equa nell'assistenza familiare di qualsiasi genere
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Servizi Scolastici e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Il Settore Risorse Umane e Organizzazione, in collaborazione con il Settore Servizi Scolastici, ha predisposto un questionario rivolto ai genitori di

	<p>bambini 0-6 anni per progettare incontri formativi su temi di loro interesse. E' stato chiesto in due momenti diversi (dal 28.08 al 15.09 e dal 27.09 al 06.10), attraverso la intranet aziendale, la compilazione del questionario da parte dei dipendenti interessati. Sono pervenuti 58 questionari.</p> <p>Sulla base dei risultati è stato predisposto dal Settore Servizi Scolastici il programma di un intervento formativo, della durata di 4 ore, che è stato pianificato nei giorni 20/02/24 e 14/03/24</p>
Tempi di realizzazione	Primo semestre 2024

F. Revisione del Regolamento sul Part time

Titolo	Revisione del Regolamento sul Part time
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Aggiornare i contenuti del Regolamento per adeguarlo al modificarsi delle necessità dell'Ente e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale dipendente
Descrizione dell'intervento	Adeguare il Regolamento vigente aumentando le possibilità di articolazione oraria nell'ambito delle tipologie previste ed eliminare eventuali limitazioni di profili professionali o cause di esclusione
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	<p>Con delibera di Giunta Comunale n. 697 del 27/12/22 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del part-time, in vigore dal 25/01/23.</p> <p>Sono stati ridotti i casi di esclusione al part-time in quanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> •è stata eliminata la limitazione alla possibilità di richiedere il part-time da parte dei dipendenti del Corpo di Polizia Locale alle sole situazioni meritevoli di tutela; •sono state aumentate le possibilità di articolazione oraria nell'ambito delle tipologie orarie di part-time previste nell'Ente; •è stato riformulato l'iter per il rilascio del parere del Capo Settore competente e di accoglimento o diniego da parte del Settore Risorse Umane e Organizzazione

Tempi di realizzazione	AZIONE CONCLUSA
-------------------------------	------------------------

AZIONE 2 FORMAZIONE IN OTTICA DI GENERE

A. Valutazione dei risultati della formazione divisi per maschi e femmine

Titolo	Valutazione dei risultati della formazione divisi per maschi e femmine
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Valutare con periodicità semestrale, in corrispondenza della rilevazione del Piano delle Performance, i risultati della formazione divisi per maschi e femmine e per part-time e full-time al fine di individuare eventuali problematiche attinenti alle pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Indicazione del genere e dell'orario di lavoro (part-time e full-time) nel questionario di gradimento di fine corso
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Lavori Pubblici, Settore Polizia Locale, Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	<p><u>Settore Risorse Umane e Organizzazione:</u> n. 1422 questionari restituiti relativi ai corsi in sede, in modalità FAD e validati dal Settore (430 M e 908 F full time e 12 M e 72 F part time).</p> <p><u>Settore Lavori Pubblici – Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale:</u> n. 40 questionari restituiti riferiti al periodo agosto/novembre 2023 (8 M e 25 F full time e 2 M e 5 F part time)</p>
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

B. Realizzazione di attività di formazione a favore del personale in part-time

Titolo	Realizzazione di attività di formazione a favore del personale in part time.
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Favorire la partecipazione alle attività di formazione al personale in part-time
Descrizione dell'intervento	Individuazione dei corsi di formazione che, senza incidere sul buon andamento degli stessi, (es.: corsi di informatica), possono essere realizzati totalmente in

	orario antimeridiano favorendo la partecipazione dei dipendenti in part-time o in alternativa, favorire il recupero delle ore straordinarie effettuate per formazione anche a giornate intere
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Lavori Pubblici, Settore Polizia Locale, Settore Servizi Scolastici e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Sono stati attivati percorsi formativi a distanza (videocorsi) agevolando il personale in part-time o in lavoro agile: - Syllabus n. 87 nuovi account; - Formazione obbligatoria in tema di anticorruzione di livello base in modalità FAD n. 954 account
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

C. Formazione alle pari opportunità e alla prevenzione del mobbing

Titolo	Formazione alle pari opportunità e alla prevenzione del mobbing
Finanziamento	A carico dell'ente
Obiettivi	Diffondere in tutti gli uffici dell'ente una maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere
Descrizione dell'intervento	Si introdurranno moduli relativi alla parità uomo donna nei corsi di formazione e in particolare: <ul style="list-style-type: none"> ➤ nei corsi rivolti a tutti i dipendenti sulla base delle esigenze lavorative e del bagaglio culturale di partenza; ➤ nei corsi per i dipendenti dell'Area dei Funzionari e EQ, Funzionari A.S. e Dirigenti con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro, alle forme di discriminazione indiretta, alla gestione del tempo di lavoro, all'utilizzazione dei congedi parentali, alla prevenzione e alla rimozione di molestie sessuali/mobbing; ➤ nelle pubblicazioni periodiche nella intranet aziendale di video informativi da parte della Consigliera di Fiducia; Si prevedono incontri di sensibilizzazione sul tema

	condotti dalla Consigliera di Fiducia
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera di Fiducia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	<p>Sono state organizzate con docenza interna, 2 edizioni del "Corso di inserimento nell'Amministrazione del Comune di Padova", rivolto al personale neoassunto (per concorso, mobilità, cambio profilo), che prevede nel Modulo 3 "Gestione giuridica delle Risorse Umane" formazione sugli istituti contrattuali a tutela della genitorialità (congedi parentali, controlli pre-natali, congedo paternità obbligatorio, riposi giornalieri, congedo per malattia figlio, lavoro agile in presenza figli minori). Partecipanti complessivi delle 2 edizioni 86 (F 56 M 30).</p> <p>Nel 2024 sono previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un corso di formazione on line "La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione" in modalità FAD, della durata di 6 ore per n. 100 accessi. - un incontro formativo sul Codice di condotta per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Padova tenuto dalla Consigliera di Fiducia
Tempi di realizzazione	Anno 2024

D. Percorsi formativi per dirigenti e dipendenti sulle tematiche di lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione

Titolo	Percorsi formativi per dirigenti e dipendenti sulle tematiche di lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione.
Finanziamento	A carico dell'Ente
Obiettivi	Approfondire il tema del rispetto delle diversità per promuovere il benessere e la produttività negli ambienti di lavoro
Descrizione dell'intervento	Organizzazione di corsi di formazione rivolti a dirigenti e dipendenti per favorire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze, per migliorare la convivenza

	sociale di chi lavora anche utilizzando la modalità del coaching
Strutture coinvolte	Risorse Umane e Organizzazione, CUG
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Programmatoper il 2024 l'avvio del corso "Coaching e formazione per il sostegno alla leadership"
Tempi di realizzazione	Primo semestre 2024

E. Rientro dalla maternità. Interventi di reinserimento lavorativo

Titolo	Rientro dalla maternità
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e di procedure, intervenute nel tempo, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro
Descrizione dell'intervento	Al momento del rientro un tutor individuato fra i colleghi del Settore garantirà l'aggiornamento con modalità consone all'attività svolta (incontri individuali, lettura di documentazione, partecipazione a riunioni). Con cadenza semestrale viene erogato alle persone interessate un questionario per verificare il gradimento e l'utilità dell'intervento
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti delle Strutture e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	n. 2 rientri dalla maternità
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

F. Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale

Titolo	Formazione in affiancamento
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze richieste da un nuovo profilo professionale

Descrizione dell'intervento	Nei casi in cui il dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, sia dichiarato inidoneo allo svolgimento della propria mansione (cambio profilo professionale) si prevede un periodo di affiancamento di 3 mesi che mira a sostenere e supportare il dipendente nella fase di inserimento in un nuovo contesto lavorativo
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti delle Strutture e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento	Al 30/09/22 sono stati realizzati e conclusi 5 interventi di formazione in affiancamento (3 F e 2 M)
Aggiornamento dicembre 2023	Sono stati realizzati e conclusi 7 interventi di formazione in affiancamento (6 F e 1 M)
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

G. Formazione sul tema dello SMART WORKING o LAVORO AGILE

Titolo	Strumenti modalità e processi di smart working per la pubblica amministrazione
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Sviluppo delle competenze necessarie allo svolgimento dello smart working
Descrizione dell'intervento	Formazione per posizioni apicali e dipendenti per approfondire il tema del lavoro agile quale nuovo strumento per promuovere uguaglianza e lavorare in modo più efficiente e funzionale così come individuate nel PIAO di prossima approvazione
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti delle Strutture e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Non sono stati realizzati interventi formativi nell'anno 2023 ma si realizzerà nel corso dell'anno 2024 un corso per Funzionari sulla gestione del gruppo di lavoro, anche in presenza di team ibridi.
Tempi di realizzazione	Primo semestre 2024

AZIONE 3 ATTIVITÀ IN COLLABORAZIONE CON IL COMITATO UNICO DI GARANZIA e LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

A. Interventi di valorizzazione del ruolo e delle competenze del Comitato Unico di Garanzia

Titolo	Interventi di valorizzazione del ruolo e delle competenze del Comitato Unico di Garanzia
Finanziamento	A carico dell'ente
Obiettivi	Garantire adeguati strumenti di intervento al Comitato Unico di Garanzia rafforzandone il ruolo istituzionale e propulsivo, nell'ambito del proficuo rapporto di collaborazione avviato in questi anni
Descrizione dell'intervento	L'intervento si articolerà con le seguenti modalità: <ul style="list-style-type: none"> • assicurare al Comitato Unico di Garanzia le necessarie risorse umane, in misura adeguata rispetto alle effettive, crescenti necessità, in relazione all'attuazione delle diverse iniziative descritte nel piano complessivo di azioni positive. Fatti salvi i successivi, opportuni adeguamenti coerenti con le diverse fasi di realizzazione del piano; • fornire tempestivamente al Comitato Unico di Garanzia tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione alle iniziative del piano e l'effettivo controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Sono state inviati al CUG per il parere i seguenti documenti: <ul style="list-style-type: none"> - Regolamento sul Lavoro agile e Lavoro da Remoto; - Codice di comportamento del personale dipendente del Comune di Padova; - Circolare Revisione dei modelli orari e della flessibilità oraria in relazione all'orario di lavoro; - Regolamento sull'acquisto e utilizzo delle risorse informatiche e telematiche del Comune di Padova" predisposta dal Settore SIT. E' stata inviata al CUG per conoscenza: <ul style="list-style-type: none"> - Circolare "Nuove regole in materia di orario di

	lavoro e pause”
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

B. Pubblicizzazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Fiducia

Titolo	Pubblicizzazione dell'attività del Comitato e della Consigliera di Fiducia
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Divulgazione dell'attività del Comitato ai dipendenti ed ad altre realtà esterne
Descrizione dell'intervento	L'intervento sarà realizzato con le seguenti modalità: <ul style="list-style-type: none"> ➤ aggiornamento della pagina WEB in INTRANET e in <i>PADOVANET</i>; ➤ consegna ai nuovi assunti, anche a tempo determinato, di un opuscolo informativo relativo al Comitato Unico di Garanzia (con le informazioni sopra indicate), il Codice di Condotta e quanto altro verrà realizzato contenuto nel presente piano; ➤ Organizzazione di incontri di presentazione del CUG e della Consigliera di Fiducia
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Comitato Unico di Garanzia
Aggiornamento dicembre 2023	<p>Al 30/11/23 è stato Consegnato il Codice di condotta e l'Opuscolo Benessere Organizzativo ai dipendenti assunti (n. 152 a tempo indeterminato 100 F e 52 M e n. 135 a tempo determinato 120 F e 15 M).</p> <p>- E' stata aggiornata la pagina del CUG in intranet.</p> <p>- E' stato pubblicato un video nella intranet di presentazione della Consigliera di Fiducia e delle attività che svolge.</p> <p>- E' stata aggiornata la pagina della Consigliera di Fiducia in intranet.</p> <p>- Sono stati organizzati 2 incontri di presentazione del CUG e della Consigliera di Fiducia per portare a conoscenza delle funzioni e delle modalità di lavoro:</p> <p>edizione 20/09/23: 42 partecipanti (32 F e 10 M); edizione 18/10/2023: 74 partecipanti (45 F e 29M) Partecipanti complessivi: 116 (77 F e 39 M).</p> <p>Nel 2024 sono previsti:</p> <p>- n. 2 incontri di di presentazione del CUG e della Consigliera di Fiducia, rivolti principalmente ai</p>

	neoassunti, per portare a conoscenza le funzioni e le modalità di lavoro
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

C. Partecipazione alle iniziative europee e nazionali

Titolo	Partecipazione alle iniziative regionali, nazionali e europee
Finanziamento	Regionali/ Nazionali/ Europei
Obiettivi	Mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione delle politiche regionali, nazionali e della UE al fine di avvalersi di eventuali fondi stanziati nelle pari opportunità, conciliazione vita/lavoro e benessere organizzativo
Descrizione dell'intervento	Formulazione di progetti sul tema delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro e del benessere organizzativo, anche in collaborazione con altri enti, da presentare agli organismi regionali, nazionali e europei
Strutture coinvolte	Settore Gabinetto del Sindaco, Comitato Unico di Garanzia, Settore Risorse Umane e Organizzazione
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
Aggiornamento dicembre 2023	Non sono state individuate iniziative nel 2023
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

D. Formazione per il CUG

Titolo	Corso di formazione per i componenti del CUG
Finanziamento	A carico dell'Ente
Obiettivi	Uniformare le conoscenze dei componenti del CUG, relativamente alle situazioni che possono creare difficoltà nell'ambito lavorativo per poter meglio identificare gli ambiti di intervento e individuare azioni e progetti per favorire il benessere organizzativo
Descrizione dell'intervento	Il corso coinvolgerà i componenti del CUG e approfondirà le tematiche relative alle discriminazioni di genere, alle molestie, allo stress, al mobbing e alla costrittività organizzativa dal punto di vista normativo e psicologico
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia

Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Due nuovi componenti del CUG hanno partecipato al corso in modalità webinar "Gli strumenti a disposizione del Comitato unico di Garanzia: lavoro agile e sportello ascolto" (2 M)
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

E. Partecipazione ad attività formative esterne per i componenti del CUG

Titolo	Partecipazione ad attività formative esterne
Finanziamento	A carico dell'Ente
Obiettivi	Sviluppare conoscenze specifiche sui temi di competenza del CUG
Descrizione dell'intervento	Favorire la partecipazione dei componenti del CUG ad interventi formativi organizzati da enti ed istituzioni del territorio
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	N. 3 dipendenti (3 F) componenti del CUG hanno partecipato al Convegno "Gli abusi sulle donne spiegati alle donne" svoltosi il 10 marzo
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

AZIONE 4 SVILUPPO DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

A. Analisi del Bilancio di Genere

Titolo	Analisi del Bilancio di Genere
Finanziamento	Da finanziare
Obiettivi	Analisi del Bilancio di genere stimolando l'Amministrazione alla predisposizione dei Bilanci di genere previsti dall'art. 38 septies della L. 196/2009 e dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 9 del 29 Marzo 2019 che hanno l'obiettivo fondamentale di rendere conto in una prospettiva consuntiva e programmatica dei risultati prodotti e delle attività realizzate nel corso dell'anno, rispettivamente nei

	confronti dei portatori d'interessi e delle donne per l'eliminazione o la diminuzione delle disparità sociali connesse al genere
Descrizione dell'intervento	Attraverso la rilettura e riclassificazione della spesa corrente per aree sensibili al genere, il documento diventa uno strumento di valutazione delle politiche, delle decisioni di programma e di spesa, degli interventi dell'Ente e consente alle politiche di genere di divenire parte integrante delle capacità di governance e di performance della P.A.
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Gabinetto del Sindaco, Comitato Unico di Garanzia, Settore Polizia Locale, Settore Urbanistica e Servizi Catastali, Mobilità, Settore Cultura e Turismo, Settore Risorse Finanziarie, Settore Tributi e Riscossioni, Settore Servizi Sportivi, Settore SUAP e A.E., Settore Ambiente e Territorio, Settore Servizi Sociali e Settore Programmazione, Controllo e Statistica
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Finanziarie e Settore Gabinetto del Sindaco
Aggiornamento dicembre 2023	Non sono state effettuate attività nel 2023
Tempi di realizzazione	2024

B. Sviluppo del linguaggio di genere

Titolo	Interventi per favorire lo sviluppo del linguaggio di genere
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare un linguaggio rispettoso delle diversità dei generi nella documentazione scritta
Descrizione dell'intervento	Definizione di interventi organizzativi e formativi che favoriscano l'acquisizione di modelli di comunicazione e linguaggio condivisi
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Gabinetto del Sindaco Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
Responsabile del Progetto	Settore Gabinetto del Sindaco
Aggiornamento	Al 30/09/22 sono stati organizzati i seguenti interventi formativi:

	<p>-Incontro di presentazione del progetto "Il linguaggio inclusivo di genere nel Comune di Padova": 26 partecipanti (21 F e 5M)</p> <p>- Il linguaggio inclusivo di genere nel Comune di Padova – addetti pagine web e social (durata 1,5 ore): 40 partecipanti (29 F e 11 M)</p> <p>- Il linguaggio inclusivo di genere nel Comune di Padova (durata 2 ore): partecipanti 66 (58 F e 8 M).</p> <p>Inoltre sono state pubblicate nella intranet aziendale le "Linee guida per il linguaggio di genere nel Comune di Padova"</p>
Tempi di realizzazione	AZIONE CONCLUSA

AZIONE 5 BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

A. Promuovere la conoscenza delle diverse competenze dei soggetti che all'interno dell'ente si occupano di benessere organizzativo

Titolo	Promuovere la conoscenza delle diverse competenze dei soggetti che all'interno dell'ente si occupano di benessere organizzativo
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Far conoscere le diverse figure che operano all'interno dell'Ente in un'ottica di benessere quali l'Ufficio Sociale d'Azienda, Ufficio Stress Lavoro Correlato, il Medico Competente e la Consigliera di Fiducia, illustrandone le competenze e gli ambiti di attività
Descrizione dell'intervento	Predisposizione di una circolare / documento che illustri e approfondisca competenze, ambito di intervento e recapiti dell'Ufficio Sociale d'Azienda, dell'Ufficio Stress lavoro correlato, del Medico Competente e della Consigliera di Fiducia
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Aggiornato Opuscolo Benessere Organizzativo ad ottobre 2023 e pubblicato nella intranet aziendale
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere continuativo

B. Aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio stress - lavoro correlato

Titolo	Aggiornamento della Valutazione del Rischio stress - lavoro correlato
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Condividere con il C.U.G. i risultati dell'aggiornamento di Valutazione del Rischio stress – lavoro correlato che sarà realizzato dal Settore Lavori Pubblici per individuare eventuali azioni, individuali o collettive, che possano prevenire o eliminare i rischi da stress – lavoro correlato a cadenza periodica
Descrizione dell'intervento	Invio al C.U.G. del report relativo all'indagine a cadenza periodica
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici – Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale, Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Lavori Pubblici – Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Aggiornamento	Nel 2021 è stato inviato il riassunto del Report al CUG (02/03/21)
Tempi di realizzazione	L'azione è di carattere periodico con cadenza triennale

C. Incontri sul benessere

Titolo	Realizzare incontri sul benessere
Finanziamento	A carico dell'Ente
Obiettivi	Approfondire il tema dello stress lavoro correlato e offrire strumenti per affrontare situazioni di disagio
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di incontri e/o momenti di informazione, di confronto sui principali rischi ed effetti legati a situazioni di stress lavoro correlato (ansia, stati depressivi, difficoltà di concentrazione, ecc.) ed esercizi pratici per migliorare le prestazioni lavorative e favorire percorsi di crescita personale e professionale
Strutture coinvolte	Risorse Umane e Organizzazione, Medico competente, Lavori Pubblici - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Responsabile del Progetto	Lavori Pubblici - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale, Polizia Locale, Risorse Umane e

	Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	<p>E' stato realizzato un incontro informativo per il personale dei Settori Servizi Sociali, Polizia Locale e SS.DD., Cimiteriali e Quartieri per approfondire le strategie funzionali per poter anticipare quelle che sono le situazioni che potrebbero diventare rischiose per il personale che opera all'interno di tale Servizi</p> <p>N. 2 edizioni 28 e 29 novembre 2023: partecipanti 50 (M 10 e F 40)</p> <p>Nel 2024 sono previsti 2 interventi formativi in questi ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stress Lavoro-Correlato; • Gestione dei conflitti
Tempi di realizzazione	A carattere continuativo

D. Sviluppo di stili di vita salutari

Titolo	Realizzazione di momenti formativi sui temi attinenti la promozione di stili di vita salutari
Finanziamento	A carico del Settore Lavori Pubblici
Obiettivi	Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare stili di vita adeguati e prevenire l'insorgenza di patologie
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di momenti informativi relativi all'impatto sulla salute dei principali fattori di rischio di alcune malattie es. fumo, alimentazione ecc.
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
Responsabile del Progetto	Settore Lavori Pubblici, Settore Servizi Sportivi
Aggiornamento	Non sono state realizzate iniziative nel 2022. Sono state programmate due iniziative in collaborazione con il Settore Servizi Sportivi
Aggiornamento dicembre 2023	Il Servizio Sicurezza e Edilizia Monumentale in accordo con la ditta "Synlab - Data Medica", ha organizzato un incontro informativo di 2 ore "Mangia Sano - Investi in

	salute" in data 14/12/2023: partecipanti 50 (6 M e 44 F) Nel 2024 sono previsti due incontri sui temi: - Corretti stili di vita (alimentazione, fumo ecc.) - Ergonomia sul posto di lavoro
Tempi di realizzazione	Primo e secondo semestre anno 2023

E. Corso di difesa personale

Titolo	Corso difesa personale
Finanziamento	A carico del Settore Risorse Umane e Organizzazione
Obiettivi	Saper affrontare situazioni di aggressione personale e rafforzare il senso di autostima e la sicurezza in se stesse
Descrizione dell'intervento	Approfondire le tecniche di difesa, di previsione del pericolo, di strategia per reagire in maniera efficace di fronte a situazioni di aggressione. Il corso è rivolto alle donne
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Tempi di realizzazione	Primo semestre 2024

F. Promozione e monitoraggio dell'accesso allo Sportello d'Ascolto Psicologico on line

Titolo	Promuovere l'accesso allo Sportello d'Ascolto e monitoraggio reportistica
Finanziamento	Settore LL.PP. - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Obiettivi	Prevenzione e/o riduzione di situazioni di disagio lavorativo collegate ad un malessere psicologico
Descrizione dell'intervento	Organizzare un incontro on line rivolto ai dipendenti per promuovere la piattaforma online Sygmund, che

	<p>permette di connettere dipendenti e psicologi operanti in Italia e iscritti all'Ordine degli Psicologi. L'accesso alle sedute di ascolto e supporto è illimitato, ma da effettuarsi esclusivamente in orario di servizio.</p> <p>Viene inoltre inviata una reportistica (dal 18/09/23 fino 31/08/2025 aggiornamento reportistica quadrimestrale) al Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale basata su dati aggregati, al fine del monitoraggio nel tempo delle diverse situazioni problematiche</p>
Strutture coinvolte	Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale Settore Risorse Umane e Organizzazione
Responsabile del Progetto	Settore Lavori Pubblici Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Aggiornamento dicembre 2023	Realizzato incontro on line il 15/03/23: 28 partecipanti (25 F e 3 M)
Tempi di realizzazione	AZIONE CONCLUSA

F. Sportello d'Ascolto Psicologico on line

Titolo	Prosecuzione Servizio di Sportello d'Ascolto Psicologico on line
Finanziamento	Settore LL.PP. - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Obiettivi	Prevenzione e/o riduzione di situazioni di disagio lavorativo collegate ad un malessere psicologico
Descrizione dell'intervento	<p>L'intervento viene effettuato attraverso la piattaforma online Sygmund, che permette di connettere dipendenti e psicologi operanti in Italia e iscritti all'Ordine degli Psicologi. La piattaforma, accessibile H24, 7/7 consente il collegamento anche a personale turnista, al fine dell'effettuazione del colloquio nonché della fruizione di materiali di informazione e auto-formazione (tutto nel completo rispetto della legislazione in materia di privacy). L'accesso alle sedute di ascolto e supporto è illimitato, ma da effettuarsi esclusivamente in orario di servizio.</p> <p>Viene inoltre inviata una reportistica trimestrale al Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale basata su</p>

	dati aggregati, in cui i singoli non sono in alcun modo riconoscibili, al fine del monitoraggio nel tempo delle diverse situazioni problematiche
Strutture coinvolte	Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Responsabile del Progetto	Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
Tempi di realizzazione	Rinnovato servizio dal 18/09/23 al 31/08/25

AZIONE 6 : CONTRASTO CULTURALE ALLA VIOLENZA DI GENERE

A. Prevenire la violenza di genere

Titolo	Prevenire la violenza di genere
Finanziamento	Non richiesto
Obiettivi	Favorire la conoscenza del fenomeno della violenza sulle donne, anche con attenzione all'aspetto antropologico e di mainstreaming per sviluppare una cultura sensibile al problema e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e accogliente per tutti e tutte
Descrizione dell'intervento	Sulla scorta dell'interesse dimostrato per l'Incontro formativo sul tema della violenza maschile sulle donne" a cura del Centro Veneto Progetti Donna - Auser, realizzato nel 2020 a cui hanno partecipato complessivamente 91 dipendenti (76 F e 15 M) si intende realizzare ulteriori momenti informativi rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Gabinetto del Sindaco, e Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Aggiornamento dicembre 2023	Non sono state effettuate attività nel 2023 e nel 2024 è prevista la realizzazione di un seminario in collaborazione con il Settore Polizia Locale
Tempi di realizzazione	

B. Seminario sul contrasto alla violenza di genere

Titolo	Contrasto alla violenza di genere
Finanziamento	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Obiettivi	Favorire la conoscenza del fenomeno della violenza di

	genere nei suoi diversi aspetti con un approfondimento interdisciplinare delle diverse questioni connesse
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di un intervento formativo rivolto al personale dell'ente che vede la partecipazione del nuovo Nucleo contrasto alle violenze di genere istituito presso il Settore Polizia Locale e l'intervento di esperti in ambito giuridico e psicologico
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Polizia Locale, Consigliera di Fiducia, Comitato Unico di Garanzia
Responsabile del Progetto	Settore Risorse Umane e Organizzazione
Tempi di realizzazione	Secondo semestre 2024

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Nel corso del triennio si effettuerà il monitoraggio delle Azioni inserite nel presente Piano organizzando annualmente un incontro tra il Settore Risorse Umane e Organizzazione ed il C.U.G. per l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.

Saranno, inoltre, raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.