



*Comune di Padova*



*Comitato Unico di Garanzia*

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025**

Allegato 2 - PIAO 2023-2025

---

## **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

## **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 2023-2025 contiene la rendicontazione e l'aggiornamento del Piano azioni positive 2022-2024, 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 (64,25%), 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 recenti interventi normativi, in particolare 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 come ulteriore strumento di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione, al fine di promuovere l'uguaglianza di genere nel luogo di lavoro.

Il Piano per la parità di genere 2022-2024 riporta in parte le azioni realizzate e in programmazione, riconducibili alla prospettiva di genere, già presenti nel PAP 2022-2024.

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 approvato con D.G.C. n. 2021/0762 del 28/12/2021 e del relativo stato di avanzamento, si riportano di seguito i dati aggiornati del personale al 30/09/2022.

### **Analisi della situazione del personale al 30/09/2022**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 30/09/22, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

**Tab. 1 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 30/09/22 suddiviso per genere**

<b>Sesso</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
Femmine	1190	64,25%
Maschi	662	35,75%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1852</b>	<b>100,00%</b>

**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)	Segr. Gen.	A.S. (dip art. 110)	Art. 90 TU	Totale	%
Femmine	1.057	114	9	4	0	4	2	1.190	64,25%
Maschi	618	17	12	2	1	8	4	662	35,75%
<b>Totale</b>	<b>1675</b>	<b>131</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1.852</b>	<b>100,00%</b>

Non si evidenziano variazioni significative rispetto alla suddivisione per genere del personale in servizio rispetto al 17/09/2021.

**Tab. 2 Personale (tempo determinato e indeterminato) al 30/09/2022 suddiviso per genere ed età**

Classi età	Femmine	Maschi	Totale
<b>20-29</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>70</b>
<b>30-34</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>121</b>
<b>35-39</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	<b>143</b>
<b>40-44</b>	<b>129</b>	<b>57</b>	<b>186</b>
<b>45-49</b>	<b>179</b>	<b>105</b>	<b>284</b>
<b>50-54</b>	<b>206</b>	<b>109</b>	<b>315</b>
<b>55-59</b>	<b>308</b>	<b>164</b>	<b>472</b>
<b>60-64</b>	<b>132</b>	<b>101</b>	<b>233</b>
<b>oltre 65</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>1190</b>	<b>662</b>	<b>1852</b>

Nella distribuzione per fasce di età risulta maggiore la concentrazione del personale nella fascia 50-59, nonostante risulti una leggera diminuzione dei dipendenti in questa fascia rispetto al 2021 (-39 di cui 27 F e 12 M) e la fascia prevalente per età sia quella dei 55-59, la stessa rilevata al 17/09/21.

Si nota altresì un leggero incremento del personale nelle fasce di età 20-29, 30-34 e 35-39 (complessivamente + 44 F e +29 M pari a +73 dipendenti), frutto delle recenti assunzioni a seguito di reclutamenti.

**Tab. 3 Personale (tempo indeterminato e tempo determinato) al 30/09/2022 suddiviso per categorie**

<b>Categoria Giuridica</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Tot.</b>
A	41	17	58
B	128	141	269
C	768	356	1124
D	236	125	361
AS	4	8	12
DIR	13	14	27
SEG		1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>1190</b>	<b>662</b>	<b>1852</b>

**Tab. 4 Composizione del personale al 30/09/2022 con incarico di Dirigente, Funzionario Alta Specializzazione, P. O. e A. P.**

<b>Tipologia di Incarico</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Tot</b>
Dirigenti a Tempo Determinato (art. 110 c.1)	4	2	6
Dirigenti a tempo Indeterminato	9	12	21
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>

Funzionari Alta Specializzazione (A.S.)	4	8	12
Posizioni Organizzative (P.O.)	33	15	48
Alte Professionalità (A.P.)	6	5	11
<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>71</b>
<b>Totale Complessivo</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>98</b>

Nella distribuzione fra le diverse categorie prevale la presenza femminile eccezione fatta per la categoria B (a cui appartengono i profili professionali di operaio), per le Alte Specializzazioni e per i Dirigenti, anche se in misura minima. Per le Alte Specializzazioni la distribuzione F e M risulta invariata rispetto il 17/09/2021 (F 33,33% e M 66,67%). Per quanto riguarda i Dirigenti (a tempo determinato e indeterminato) si rileva il trend di aumento della presenza femminile con il 48,15% al 30/09/22 rispetto al 44% del 17/09/21 e al 42% del 31/12/20.

Per quanto riguarda le categorie giuridiche si riscontra una diminuzione del personale di cat. A, da 90 a 58 dipendenti (-24 F e -8 M), dovuta per la maggior parte a P.E.V. (22 dipendenti) e pensionamenti (5 dipendenti) e un lieve aumento dei dipendenti di cat. C, in prevalenza di personale maschile (+10 F e +29 M), e di cat. D, determinato dall'aumento del solo personale femminile (+18), in quanto il personale maschile di cat. D è diminuito di 6 unità rispetto al 17/09/2021. Prevale la presenza femminile fra il personale incaricato di P.O., A.P. risultando sostanzialmente invariata la distribuzione per genere rispetto al 17/09/2021.

**Tab. 5 Personale con rapporto di lavoro part – time suddiviso per genere al 30/09/22 (Tempo indeterminato cat. A - D)**

<b>Descrizione modalità erogazione prestazione</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
Part time = 18 ore	40	6
Part time 21-27/36 ore	25	1
Part time 30/36 ore	75	6
Part time 33/36 ore	12	0
<b>Totale</b>	<b>152</b>	<b>13</b>
% sul totale dip. T. ind. (A-D) suddivisi per genere	<b>14,38 %</b>	<b>2,10 %</b>

**Tab. 5.1 Personale con rapporto di lavoro part – time suddiviso per genere al 30/09/22 (Tempo determinato cat. A – D - DIR.)**

<b>Descrizione modalità erogazione prestazione</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
Part time = 18 ore	22	3
Part time 21-27/36 ore	2	1
Part time 30/36 ore	2	0
Part time 33/36 ore	2	1
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>5</b>
% sul totale dip. suddivisi per genere	<b>24,56 %</b>	<b>29,41 %</b>

Le donne in part-time risultano il 15,13% sul totale delle dipendenti di genere femminile, mentre gli uomini in part-time rappresentano il 2,87% del totale del genere maschile. Si rileva il trend di diminuzione del numero di dipendenti che ricorre al part-time nell'ultimo triennio per entrambi i generi.

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 (75 F), seguita dal part-time 18 ore (40 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 (21 dipendenti su 28) dal personale del Settore Servizi Scolastici (n. 17 educatori asilo nido e n. 4 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 30/09/2022**

	<b>N. GG/HH F</b>	<b>N. GG/HH M</b>	<b>N. dip. F</b>	<b>N. dip. M</b>	<b>Media GG/hh x dip. F</b>	<b>Media GG/HH x dip. M</b>
Congedi parentali GG	2399	330	89	17	26,96	19,41
Congedi parentali HH	443	170	12	3	36,92	56,67
Congedo paternità		22		2		11,00
L. 104 a GG. par. Aff.	2062	1161	142	72	14,52	16,13
L. 104 a HH. par. Aff.	995	886	25	10	39,80	88,60

**Tab. 7 Personale in lavoro agile al 30/09/2022 distribuito per genere**

<b>Settore</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale</b>
Ambiente e Territorio	14	7	21
Contratti, Appalti e Provveditorato	25	4	29
Cultura, Turismo Musei e Biblioteche	26	7	33
Direzione Generale	2	0	2
Edilizia Privata	2	2	4
Gabinetto del Sindaco	8	2	10
Lavori Pubblici	14	11	25
Mobilità	5	4	9
Patrimonio e Partecipazioni	6	1	7
Polizia Locale e Protezione Civile	11	3	14
Programmazione, Controllo e Statistica	5	2	7

Risorse Finanziarie	10	2	12
Risorse Umane	23	2	25
Servizi Istituzionali	16	3	19
Servizi Scolastici	10	0	10
Servizi Sociali	59	5	64
Servizi Sportivi	12	5	17
SIT	12	21	33
SS.DD. E Cimiteriali. Decentramento	9	1	10
SUAP	2	2	4
Tributi e Riscossioni	5	1	6
Urbanistica e Servizi Catastali	3	2	5
Verde, Parchi e Agricoltura Urbana	6	2	8
<b>Totale</b>	<b>285</b>	<b>89</b>	<b>374</b>
<b>%</b>	<b>76,20%</b>	<b>23,79%</b>	<b>100%</b>

**Tab. 8 Distribuzione media di genere delle retribuzioni**

	<b>F</b>	<b>M</b>
Retribuzione media globale	32.386,28	
Retribuzione media globale di genere	30.403,56	35.619,30
Retribuzione media di genere per incarichi extra istituzionali (.....)	5.811,25	3.532,90
	<b>F</b>	<b>M</b>
Retribuzione media di genere cat. A-D senza incarichi extra istituzionali	29.348,98	33.616,03
Retribuzione media di genere Dirigenti senza incarichi extra istituzionali	113.109,17	117.783,08

Per i dipendenti dalla categoria A alla D, a parità di categoria economica e quindi di stipendio base, la differenza di trattamento economico è da imputare 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 i dirigenti, la differenza è da imputare al fatto che il 72% dei dirigenti maschi è inquadrato nelle due fasce di posizione più alte ed il 28% nelle due più basse, mentre

le femmine sono inquadrate per il 62% nelle due posizioni più alte ed il 38% nelle due più basse. I maschi sono i titolari del 56% delle posizioni più alte.

Ad integrazione ed aggiornamento di quanto previsto nel Piano Azioni Positive approvato con D.G.C. n. 29 del 26/01/21 sono stati indicati per ciascuna azione i risultati raggiunti nel corso dell'anno e le tempistiche di realizzazione delle attività negli anni 2023 e 2024

## **AZIONE 1 CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA**

### **A. Asilo Nido**

<b>Titolo</b>	<b>Asilo Nido o Micro Nidi Aziendali</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'ente
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Comitato Unico di Garanzia, Settore Servizi Scolastici e Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Responsabile del Progetto</b>	Comitato Unico di Garanzia e Settore Servizi Scolastici
<b>Aggiornamento</b>	L'analisi della distribuzione delle residenze dei dipendenti con figli 0-3 è stata trasmessa al CUG
<b>Tempi di realizzazione</b>	2023

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

<b>Titolo</b>	<b>Continuo aggiornamento dei Vademecum relativi agli istituti che favoriscono la conciliazione</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Alla data del 30/09/2022 sono stati aggiornati il Vademecum sulle norme in materia di maternità e paternità, il Vademecum sull'assistenza ai disabili. L'aggiornamento si è reso necessario a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs 105/2022, di adeguamento alla normativa comunitaria.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

### C. Lavoro Agile

<b>Titolo</b>	<b>Approvazione di un Regolamento sul Lavoro agile e Lavoro da Remoto</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'ente
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Approvazione da parte della Giunta Comunale di un apposito Regolamento.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, R.S.U. e OO.SS, Direzione Generale, SIT.
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Il CUG ha trasmesso al Settore Risorse Umane e

	Organizzazione in data 23/06/21 le osservazioni sulla bozza di Regolamento per il Lavoro Agile, che andrà rivisto sulla base delle modifiche inserite nel CCNL 2019-2021. E' stato sottoscritto in data 22/12/2022 con le OO.SS. un verbale di confronto in materia di criteri di lavoro da remoto.
<b>Tempi di realizzazione</b>	Primo semestre 2023

#### D. Certificazione FAMILY AUDIT

<b>Titolo</b>	<b>Realizzazione delle azioni previste all'interno del piano di interventi della Certificazione Family Audit</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'ente
<b>Obiettivi</b>	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
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Realizzazione delle azioni previste nel Piano Aziendale nel triennio 2020-2022
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Servizi Sociali, Direzione Generale, SIT, LL.PP. Contratti Appalti Provveditorato
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	In data 16/11/2022 è stato rilasciato al Comune di Padova il certificato Family Audit Executive.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

#### E. Incontri di formazione sul carico di cura condiviso

<b>Titolo</b>	<b>La cura condivisa</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'ente
<b>Obiettivi</b>	Sensibilizzare le dipendenti e i dipendenti sull'importanza della condivisione della cura di bambini, giovani, anziani, disabili.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Servizi Scolastici e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Individuato target partecipanti ed è in corso la rilevazione del fabbisogno formativo.
<b>Tempi di realizzazione</b>	Primo semestre 2023

## F. Revisione del Regolamento sul Part time

<b>Titolo</b>	<b>Revisione del Regolamento sul Part time</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	Aggiornare i contenuti del Regolamento per adeguarlo al modificarsi delle necessità dell'Ente e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale dipendente.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Tempi di realizzazione</b>	Primo semestre 2023

## AZIONE 2 FORMAZIONE IN OTTICA DI GENERE

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

<b>Titolo</b>	<b>Valutazione dei risultati della formazione divisi per maschi e femmine</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Indicazione del genere e dell'orario di lavoro (part-time e full-time) nel questionario di gradimento di fine

	corso.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Lavori Pubblici, Settore Polizia Locale, Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Alla data del 30/09/2022 - <u>Settore Risorse Umane e Organizzazione</u> : n. 522 questionari restituiti (328 F e 178 M full time e 2 M e 14 F part-time); - <u>Settore Lavori Pubblici – Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale</u> : n. 213 questionari restituiti (190 F e 23 M).
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

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

<b>Titolo</b>	<b>Realizzazione di attività di formazione a favore del personale in part time.</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	Favorire la partecipazione alle attività di formazione al personale in part-time.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Lavori Pubblici, Settore Polizia Locale, Settore Servizi Scolastici e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Sono stati organizzati percorsi formativi a distanza (videocorsi) agevolando il personale in part-time o in lavoro agile. Al 30/09/22 sono stati attivati account dei seguenti corso (il termine dei corsi è previsto per fine 2022/inizio 2023): - Formazione Office 365 n. 1417 account; - Syllabus n. 548 account.

<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.
-------------------------------	---------------------------------------

### C. Formazione alle pari opportunità e alla prevenzione del mobbing

<b>Titolo</b>	<b>Formazione alle pari opportunità e alla prevenzione del mobbing</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'ente
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Si introdurranno moduli relativi alla parità uomo donna nei corsi di formazione e in particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nei corsi rivolti a tutti i dipendenti sulla base delle esigenze lavorative e del bagaglio culturale di partenza;</li> <li>➤ nei Corsi per Cat. D, P.O./A.P./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;</li> <li>➤ Si prevedono inoltre incontri di sensibilizzazione sul tema condotti dalla Consigliera di Fiducia.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera di Fiducia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Al 30/09/22 Sono stati organizzati 4 incontri di presentazione della Consigliera di Fiducia per portare a conoscenza le funzioni e le modalità di lavoro: <p>2 aprile (partecipanti 27 - F 18 e M 9)</p> <p>29 aprile (partecipanti 32 - 18 F e 14 M)</p> <p>13 maggio (partecipanti 15 - 0 F e 15 M)</p> <p>10 giugno (partecipanti 23 - 1 F e 22 M)</p> <p>Sono state organizzate con docenza interna, 3 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</p>

	minori). Partecipanti delle 3 edizioni 97 (F 52 M 45)
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

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

<b>Titolo</b>	<b>Percorsi formativi per dirigenti e dipendenti sulle tematiche di lavoro di gruppo nell'ottica dell'inclusione.</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Approfondire il tema del rispetto delle diversità per promuovere il benessere e la produttività negli ambienti di lavoro.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Risorse Umane e Organizzazione, CUG
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Tempi di realizzazione</b>	Secondo semestre 2023

#### **E. Rientro dalla maternità. Interventi di reinserimento lavorativo**

<b>Titolo</b>	<b>Rientro dalla maternità o da aspettativa superiore ai 6 mesi</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.

<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti delle Strutture e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Al 30/09/22 sono pervenute n. 2 schede su 7 rientri in servizio
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

## F. Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale

<b>Titolo</b>	<b>Formazione in affiancamento</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	Favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze richieste da un nuovo profilo professionale
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti delle Strutture e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Al 30/09/22 sono stati realizzati e conclusi 5 interventi di formazione in affiancamento (3 F e 2 M).
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

## G. Formazione sul tema dello SMART WORKING o LAVORO AGILE

<b>Titolo</b>	<b>Strumenti modalità e processi di smart working per la pubblica amministrazione</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	Sviluppo delle competenze necessarie allo svolgimento dello smart working
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.

<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Dirigenti delle Strutture e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Al 30/09/22 n. 1417 dipendenti sono stati abilitati alla fruizione dei corsi della piattaforma Office365. In particolare le app Teams e Share Point sono applicazioni che facilitano la modalità di lavoro da remoto. n. 196 dipendenti hanno concluso la formazione di Share Point e n. 248 quella di Teams.
<b>Tempi di realizzazione</b>	Primo semestre 2023

### **AZIONE 3 ATTIVITÀ IN COLLABORAZIONE CON IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

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

<b>Titolo</b>	<b>Interventi di valorizzazione del ruolo e delle competenze del Comitato Unico di Garanzia.</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'ente
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	L'intervento si articolerà con le seguenti modalità: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia

<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Sono stati presentati al CUG per la richiesta di osservazioni: - Criteri di concessione del contributo da corrispondere ai dipendenti a fronte delle spese sostenute per la frequenza dei figli/delle figlie alle attività estive alternative all'attività scolastica e continuative - Piano parità di genere 2022-2024 - Progetto on boarding per l'affiancamento del personale neoassunto.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

## B. Pubblicizzazione dell'attività del Comitato

<b>Titolo</b>	<b>Pubblicizzazione dell'attività del Comitato</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	Divulgazione dell'attività del Comitato ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	L'intervento sarà realizzato con le seguenti modalità: ➤ 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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Comitato Unico di Garanzia
<b>Aggiornamento</b>	Al 30/09/2022 è stato Consegnato il Codice di condotta ai dipendenti assunti (n. 194 a tempo indeterminato 119 F e 75 M e n. 130 a tempo determinato 118 F e 12 M). Dall'01/07/22 è stato consegnato anche l'Opuscolo Benessere organizzativo – Uffici e Competenze (n. 64 a tempo indeterminato 49 F e 15 M e n. 107 a tempo determinato 99 F e 8 M) E' stata aggiornata la pagina intranet.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

### C. Partecipazione alle iniziative europee e nazionali

<b>Titolo</b>	<b>Partecipazione alle iniziative regionali, nazionali e europee</b>
<b>Finanziamento</b>	Regionali/ Nazionali/ Europei
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Gabinetto del Sindaco, Comitato Unico di Garanzia, Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia
<b>Aggiornamento</b>	Non sono state individuate iniziative nel 2022.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

### D. Corso di formazione per il CUG

<b>Titolo</b>	<b>Corso di formazione per i componenti del CUG</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	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" (1 F e 1 M).
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

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

<b>Titolo</b>	<b>Partecipazione ad attività formative esterne</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Sviluppare conoscenze specifiche sui temi di competenza del CUG.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Favorire la partecipazione dei componenti del CUG ad interventi formativi organizzati da enti ed istituzioni del territorio.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	- la Presidente del CUG ha partecipato al Convegno "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere" (15 febbraio 2022). - La Vicepresidente ha partecipato al corso Riforma - Mentis: corso on line per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo.

## AZIONE 4 SVILUPPO DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

### A. Analisi del Bilancio di Genere

<b>Titolo</b>	<b>Analisi del Bilancio di Genere</b>
<b>Finanziamento</b>	Da finanziare
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	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.
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Finanziarie e Settore Gabinetto del Sindaco
<b>Aggiornamento</b>	Non sono state effettuate attività nel 2022
<b>Tempi di realizzazione</b>	2023

## B. Sviluppo del linguaggio di genere

<b>Titolo</b>	<b>Interventi per favorire lo sviluppo del linguaggio di genere</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare un linguaggio rispettoso delle diversità dei generi nella documentazione scritta.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Definizione di interventi organizzativi e formativi che favoriscano l'acquisizione di modelli di comunicazione e linguaggio condivisi.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Gabinetto del Sindaco Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Gabinetto del Sindaco
<b>Aggiornamento</b>	Al 30/09/22 sono stati organizzati i seguenti interventi formativi: - Incontro di presentazione del progetto "Il linguaggio inclusivo di genere nel Comune di Padova": 26 partecipanti (21 F e 5M) - 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) - Il linguaggio inclusivo di genere nel Comune di Padova (durata 2 ore): partecipanti 66 (58 F e 8 M). Inoltre sono state pubblicate nella intranet aziendale le

	"Linee guida per il linguaggio di genere nel Comune di Padova".
<b>Tempi di realizzazione</b>	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**

<b>Titolo</b>	<b>Promuovere la conoscenza delle diverse competenze dei soggetti che all'interno dell'ente si occupano di benessere organizzativo</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	Nel mese di giugno 2022 con una news nella intranet aziendale è stato pubblicizzato l'opuscolo "BENESSERE ORGANIZZATIVO Uffici e competenze". Per alcuni profili (operai e insegnanti), che non accedono quotidianamente alla intranet aziendale è stato trasmesso personalmente l'opuscolo via mail o attraverso un referente del Settore di appartenenza.
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere continuativo

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

<b>Titolo</b>	<b>Aggiornamento della Valutazione del Rischio stress - lavoro correlato</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto

<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Invio al C.U.G. del report relativo all'indagine a cadenza periodica.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici – Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale, Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione e Lavori Pubblici – Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
<b>Aggiornamento</b>	Nel 2021 è stato inviato il riassunto del Report al CUG (02/03/21).
<b>Tempi di realizzazione</b>	L'azione è di carattere periodico.

### C. Incontri sul benessere

<b>Titolo</b>	<b>Realizzare incontri sul benessere</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Approfondire il tema dello stress lavoro correlato e offrire strumenti per affrontare situazioni di disagio.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Risorse Umane e Organizzazione, Medico competente, Lavori Pubblici - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
<b>Responsabile del Progetto</b>	Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
<b>Tempi di realizzazione</b>	A carattere continuativo

#### D. Sviluppo di stili di vita salutari

<b>Titolo</b>	<b>Realizzazione di momenti formativi sui temi attinenti la promozione di stili di vita salutari</b>
<b>Finanziamento</b>	A carico del Settore Lavori Pubblici
<b>Obiettivi</b>	Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare stili di vita adeguati e prevenire l'insorgenza di patologie
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Realizzazione di momenti informativi relativi all'impatto sulla salute dei principali fattori di rischio di alcune malattie es. fumo, alimentazione ecc..
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Lavori Pubblici, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Lavori Pubblici, Settore Servizi Sportivi
<b>Aggiornamento</b>	Non sono state realizzate iniziative nel 2022. Sono state programmate due iniziative in collaborazione con il Settore Servizi Sportivi
<b>Tempi di realizzazione</b>	Primo e secondo semestre anno 2023

#### E. Individuazione nuovi parcheggi per le/i dipendenti dei settori privi di parcheggio.

<b>Titolo</b>	<b>Studio per l'individuazione di nuovi parcheggi, per le/i dipendenti dei settori privi di parcheggio.</b>
<b>Finanziamento</b>	Da valutare
<b>Obiettivi</b>	Studiare l'attuale utilizzo dei parcheggi da parte dei dipendenti che svolgono la loro attività lavorativa in sedi comunali prive di parcheggi al fine di individuare altre soluzioni per rispondere alle necessità dei dipendenti che provengono da fuori comune o che utilizzano il mezzo proprio per esigenze personali e/o familiari (accompagnamento di minori a scuola etc).
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Analisi dell'utilizzazione degli attuali parcheggi da parte dei dipendenti e valutazione con il Settore Mobilità della possibilità di assegnare altre sedi ai dipendenti comunali.

<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Mobilità e Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Mobilità
<b>Aggiornamento</b>	Effettuata l'analisi dell'utilizzo dei parcheggi da parte dei dipendenti che sarà trasmessa al CUG
<b>Tempi di realizzazione</b>	Conclusa

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

<b>Titolo</b>	<b>Promuovere l'accesso allo Sportello d'Ascolto e monitoraggio reportistica</b>
<b>Finanziamento</b>	Settore LL.PP. - Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
<b>Obiettivi</b>	Prevenzione e/o riduzione di situazioni di disagio lavorativo collegate ad un malessere psicologico.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Organizzare un incontro on line rivolto ai dipendenti per promuovere la piattaforma online Sygmund, che 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. Viene inoltre inviata una reportistica trimestrale al Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale basata su dati aggregati, al fine del monitoraggio nel tempo delle diverse situazioni problematiche.
<b>Strutture coinvolte</b>	Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Lavori Pubblici Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale
<b>Tempi di realizzazione</b>	Primo semestre 2023

## **AZIONE 6 : CONTRASTO CULTURALE ALLA VIOLENZA DI GENERE**

### **A. Prevenire la violenza di genere**

<b>Titolo</b>	<b>Prevenire la violenza di genere</b>
<b>Finanziamento</b>	Non richiesto
<b>Obiettivi</b>	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.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione, Settore Gabinetto del Sindaco, e Comitato Unico di Garanzia
<b>Responsabile del Progetto</b>	Settore Risorse Umane e Organizzazione
<b>Aggiornamento</b>	E' stata realizzata una edizione in data 12/07/22, a cui hanno partecipato 28 dipendenti (17 F e 11 M) e una edizione di approfondimento, in data 21/07/22, rivolta a coloro che avevano già partecipato al primo incontro, alla quale hanno partecipato 8 dipendenti (7 F e 1 M).
<b>Tempi di realizzazione</b>	2023

### **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.