

ALLEGATO A

Il Piano è volto a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

A tal fine nel triennio 2023-2025 si prevede :

- 1) Formazione: garantire ,con criteri di rotazione ,un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile,dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:
 - verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;
 - organizzazione di corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;
- 2) Gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:
 - la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale
 - flessibilità di orario nell'ambito di un range predeterminato (30 minuti)in funzione di garantire comunque le esigenze dei servizi differenziando gli orari anche in relazione alle caratteristiche e al bacino di utenza dei servizi
- 3) Misurazione e valutazione delle performance: assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali
- 4) Benessere lavorativo: verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attraverso colloqui individuali
- 5) Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi anche secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007
- 6)Assicurare la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di commissioni (comprese le commissioni di gara e concorso) e comitati dell'ente
- 7) Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione pertinente di amministrazione trasparente