



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2022-2024

Gender Equality Plan (GEP)



INDICE

Sommario

1. PREMESSA	3
2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DEL COMUNE DI PRATO: UN'ANALISI SUL PERSONALE.....	5
2.1 Composizione generale del personale	5
2.1.1 Analisi per genere e categoria	7
2.1.2 Analisi per aree professionali	7
2.1.3 Analisi per classi di età.....	10
2.2 Posizioni Organizzative	11
2.3 Tipo di presenza	14
2.3.1 Dettaglio part time	17
2.3.2 Lavoro Agile	20
2.4 Permessi	21
2.5 Commissioni	23
2.6 Considerazioni finali	24
3. OBIETTIVI E AZIONI.....	25

1. PREMESSA

La strategia del Comune di Prato per la parità di genere per il triennio 2022-2024 segue il percorso delineato nel Piano Triennale per le Azioni Positive (PAP), volto all'attuazione degli obiettivi di pari opportunità. Il Comune considera questo impegno essenziale affinché si possano superare eventuali disuguaglianze strutturali, situazioni di disequilibrio o possibili discriminazioni esistenti e prevenirne di nuove.

La Commissione Europea vuole favorire i processi di uguaglianza di genere negli enti pubblici attraverso l'introduzione del Piano di Uguaglianza di Genere altresì definito *Gender Equality Plan* (GEP), che rappresenta un requisito necessario per accedere a i finanziamenti europei nell'ambito del programma Horizon per la ricerca e innovazione.

In linea con quanto richiesto dall'Unione Europea, il comune di Prato si impegna nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita lavorativa. Con l'adozione del Piano di uguaglianza di genere, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare, in tutta la sua interezza e complessità, la struttura organica e le prassi adottate a livello comunale, sia favorendo ambienti di lavoro equi e inclusivi, in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, sia integrando al meglio la dimensione di genere in tutti i ruoli e le funzioni previsti per il personale in servizio.

Il comune di Prato ha attivato un percorso per la predisposizione e l'approvazione del Piano di uguaglianza di genere, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro coordinato dalla Direzione generale, che vede il coinvolgimento dell'Ufficio Progettazione ed Economia circolare e del CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora).

Il contenuto del presente piano è strettamente connesso con gli obiettivi inseriti nel Piano della Azioni Positive 2022/2024, approvato dalla Giunta comunale con Delibera 18 del 01/02/2022. Il PAP raccoglie gli obiettivi e le rispettive azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere e discriminazione tra il personale.

Gli obiettivi del GEP sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea. Essi partono da quelli inseriti nel Piano delle Azioni Positive 2022/2024 e si sviluppano nelle seguenti aree tematiche:

- Promozione della cultura di genere;
- Conciliazione vita lavoro;
- Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica.

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche, sono stati definiti i *target* di riferimento e individuati i soggetti responsabili dell'effettiva attuazione delle misure e del loro monitoraggio. Per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi saranno definiti attraverso indicatori di qualità misurabili. In particolare, per ciascuna delle azioni sono indicati gli esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome* (risultati) che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno della struttura del personale del Comune di Prato.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere non rappresenta una meta finale ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all'interno dell'amministrazione comunale.

Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla Comunità europea, anche il Comune di Prato potrà rivestire il ruolo che gli compete ed essere promotore dei valori fondamentali quali l'uguaglianza formale e sostanziale e l'inclusione.

Nella definizione del Piano di uguaglianza di genere si sono rispettati i requisiti obbligatori richiesti dalla Commissione Europea, che risultano essere:

- Analisi dei dati relativi al personale e al genere;
- Approvazione del documento da parte del vertice amministrativo e la pubblicazione sul sito internet e all'interno dell'amministrazione;
- Individuazione di risorse dedicate per la realizzazione del piano;
- Formazione sull'equità di genere.

Inoltre sono stati inseriti alcuni aspetti non obbligatori, ma raccomandati, come:

- La conciliazione vita lavoro;
- Le misure contro la violenza di genere.

Il presente documento è strutturato con una prima parte di analisi dei dati sul personale del Comune di Prato ed una parte successiva dove vengono riportati gli obiettivi e le azioni da realizzare nei prossimi tre anni.

Il Piano di Uguaglianza di Genere sarà approvato da parte della Giunta comunale e pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale. Per garantire la massima diffusione a tutti i dipendenti, verrà pubblicato sulla Intranet dell'Amministrazione Comunale. Il monitoraggio verrà effettuato annualmente da parte della Direzione Generale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quelli di riferimento del piano.

2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DEL COMUNE DI PRATO: UN'ANALISI SUL PERSONALE

2.1 Composizione generale del personale

Al 22 marzo 2022 il Comune di Prato presenta un organico complessivo di 925 unità, di cui 311 uomini e 614 donne.

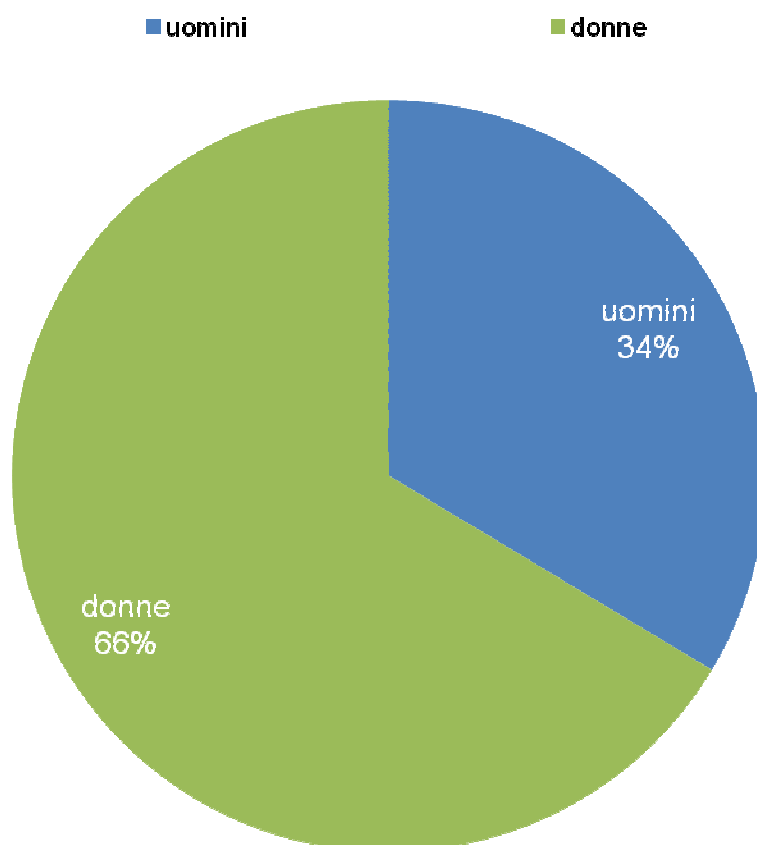


Grafico 1_ Distribuzione per genere del personale rilevata a marzo 2022

Specificatamente, il personale in servizio è composto per la maggior parte da donne con il 66,38%.

La componente femminile si mantiene stabile, continuando a costituire i 2/3 del personale in servizio.

Complessivamente, il personale in servizio è composto per la maggior parte da dipendenti di categoria C, dei quali le donne rappresentano il 68,09%, mentre gli uomini il 31,91%.

Successivamente, i dati in riferimento alla categoria D mostrano una percentuale relativa alla componente femminile del 64,50% e alla componente maschile del 35,50%.

La categoria B registra rispettivamente il 63,83% della componente femminile e il 36,17% di quella maschile.

Solamente nella categoria A si individua una netta prevalenza maschile con l'83,33% contro il 16,67% di quella femminile.

Per i dirigenti, infine, si rileva una distribuzione in percentuale delle donne pari al 57,14% e degli uomini pari 42,86%.

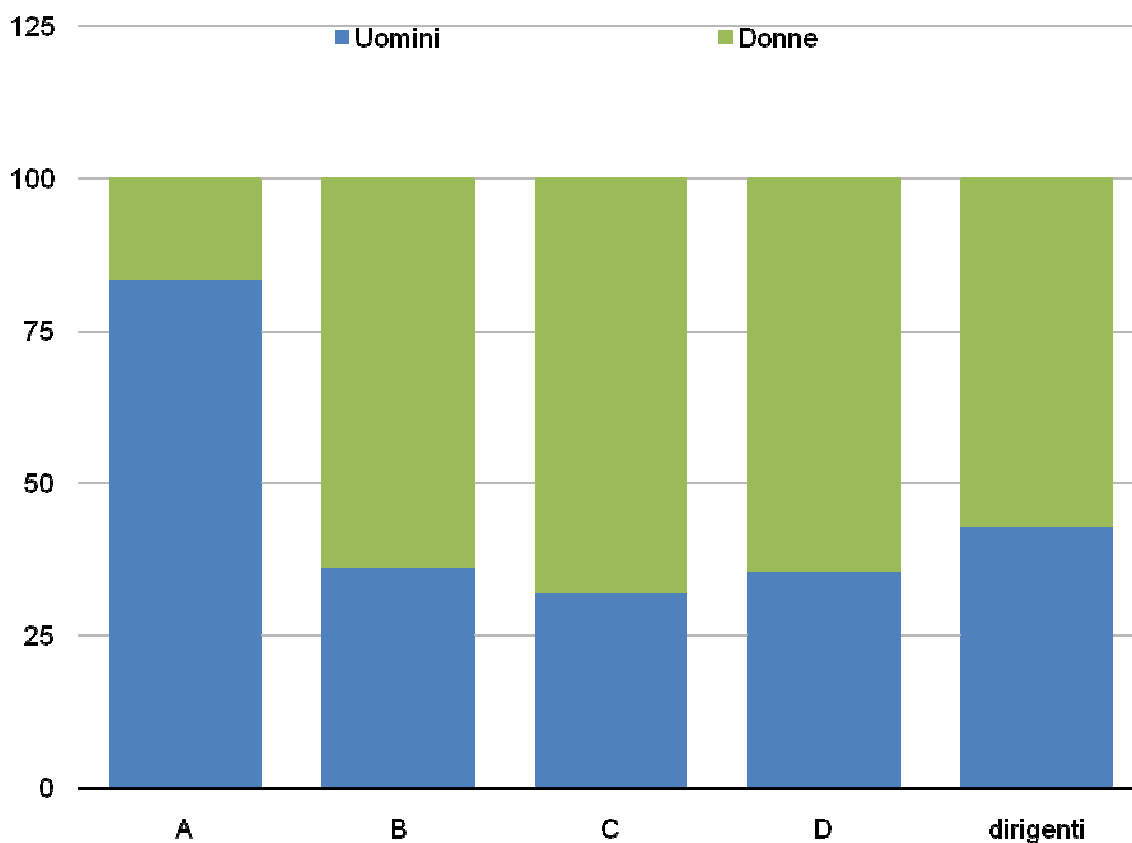


Grafico 2_Distribuzione del personale per categoria e genere

2.1.1 Analisi per genere e categoria

Nonostante numericamente ci sia una prevalenza delle donne in tutte le categorie (fatta eccezione della cat. A), se si analizza singolarmente la distribuzione in percentuale delle due classi (uomini e donne) si può osservare che la ripartizione nelle categorie A,B,C,D è molto simile.

Infatti, come si vede nei grafici 3 e 4 le donne hanno solo 6 punti percentuali in più rispetto agli uomini nella categoria C (68% contro 62%), perdendoli proporzionalmente in tutte e tre le altre categorie.

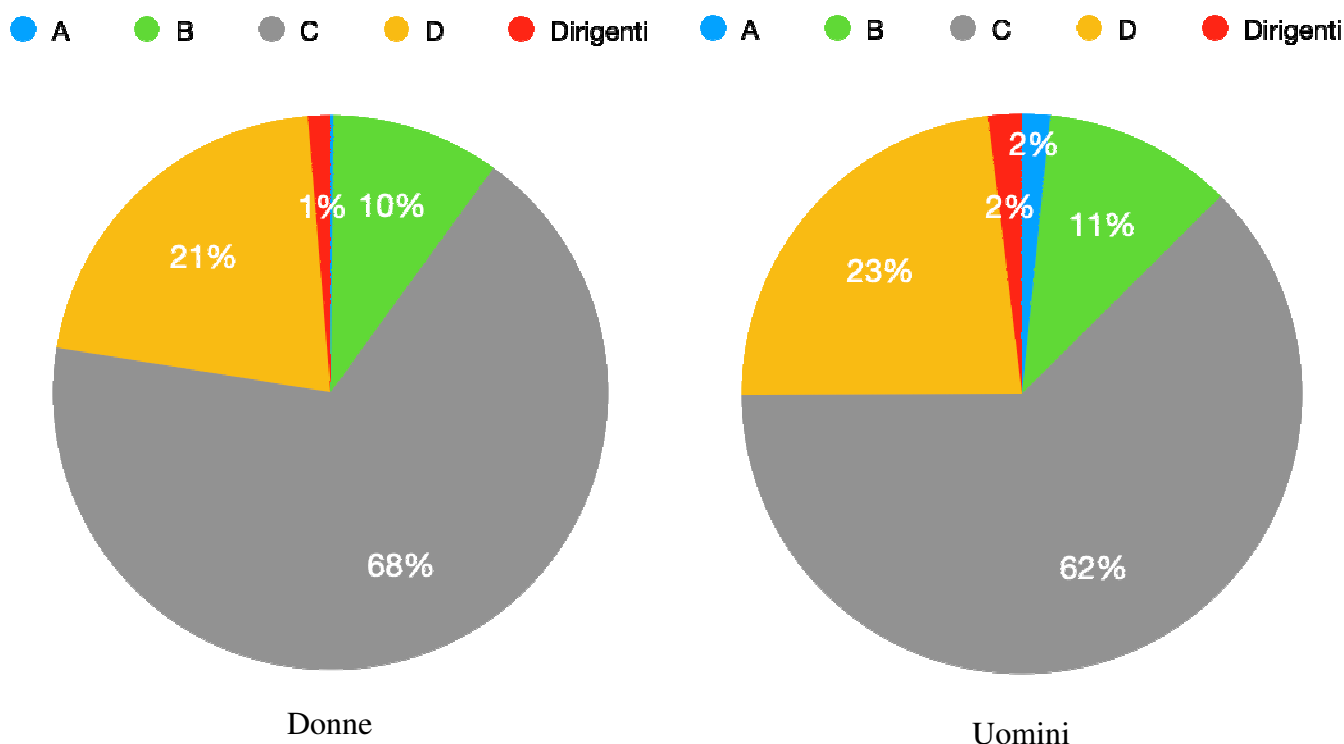


Grafico 3 e 4_ Distribuzione in percentuale del personale per genere e categoria

2.1.2 Analisi per aree professionali

Per quanto concerne le aree professionali, si individua la quota maggiore dei dipendenti nell'amministrativo contabile con il 36,44%, seguita dalla polizia municipale che costituisce il 22,83%.

Successivamente troviamo l'area educativa che ricopre il 13,06% e quella tecnica con l'11,42%.

Lo stesso dato viene registrato per l'informatico e l'assistente sociale, cioè pari al 4,06%.

Valori più bassi vengono rilevati per servizi vari (3,40%), la classe socioculturale (1,10%), la refezione (1,76%) e la comunicazione (1,87%).

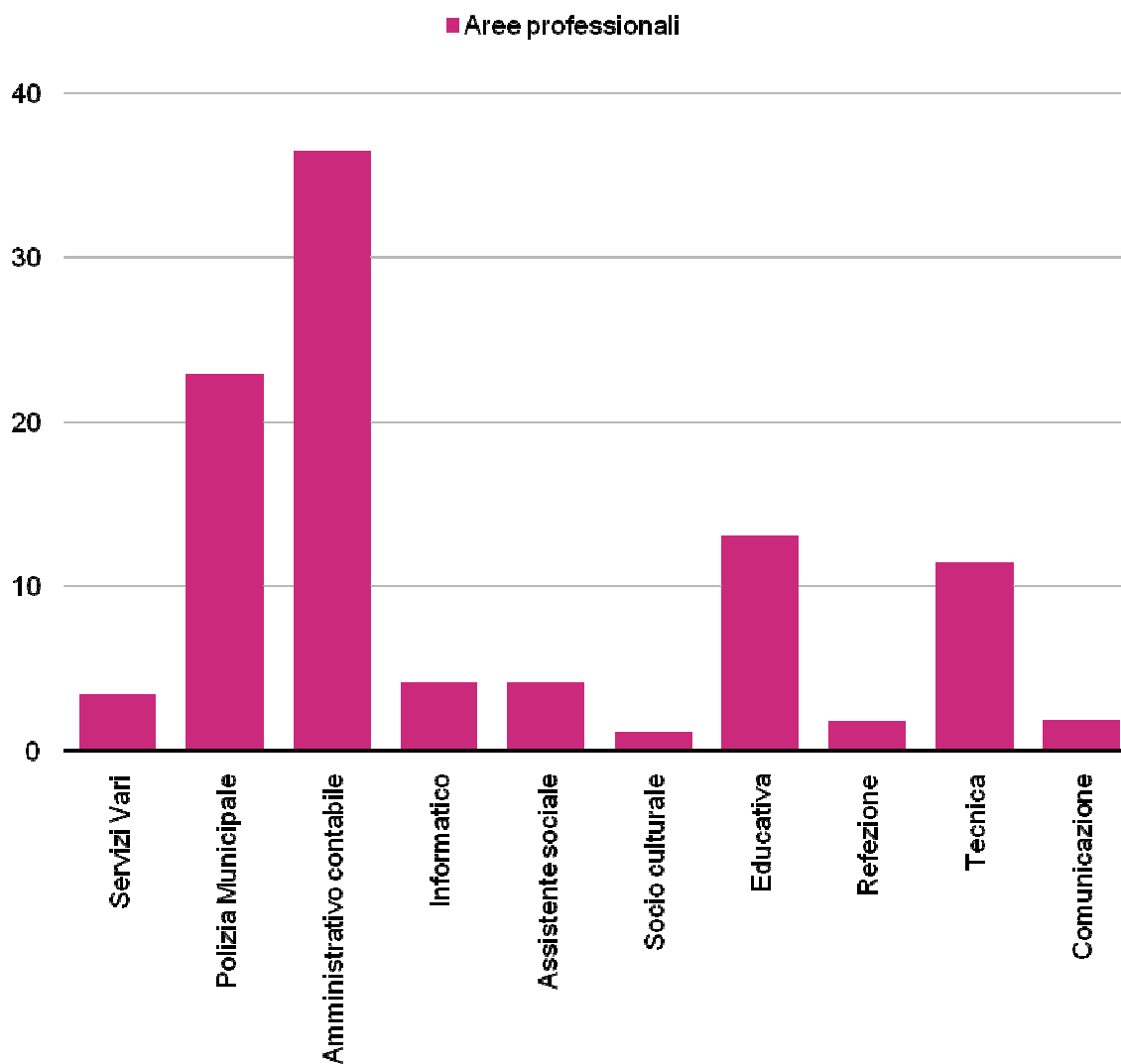


Grafico 5_ Distribuzione in percentuale dei dipendenti per aree professionali

Indagando specificatamente la composizione di ciascun area in base al genere, si osserva come la presenza degli uomini e delle donne sia perfettamente ripartita: su dieci professionalità studiate, cinque sono a prevalenza maschile e cinque a prevalenza femminile.

Se la ripartizione sul totale risulta è ben suddivisa, non si può dire lo stesso analizzando le singole aree professionali.

Dall'analisi, infatti, emerge che alcune aree sono quasi interamente ricoperte da donne (assistenti sociali, socio culturale ed educativa), mentre altre rimangono prerogativa degli uomini (informatica, tecnica e polizia municipale).

Questa suddivisione mette in luce un comportamento fortemente stereotipato, sostenuto da una persistente forma di disuguaglianza di genere perpetrata attraverso la sottorappresentazione delle donne in servizio proprio in quelle aree professionali che tradizionalmente sono ricoperte dagli uomini.

L'unica eccezione arriva dalla refezione che, in controtendenza con il pregiudizio culturale, è a prevalenza maschile.

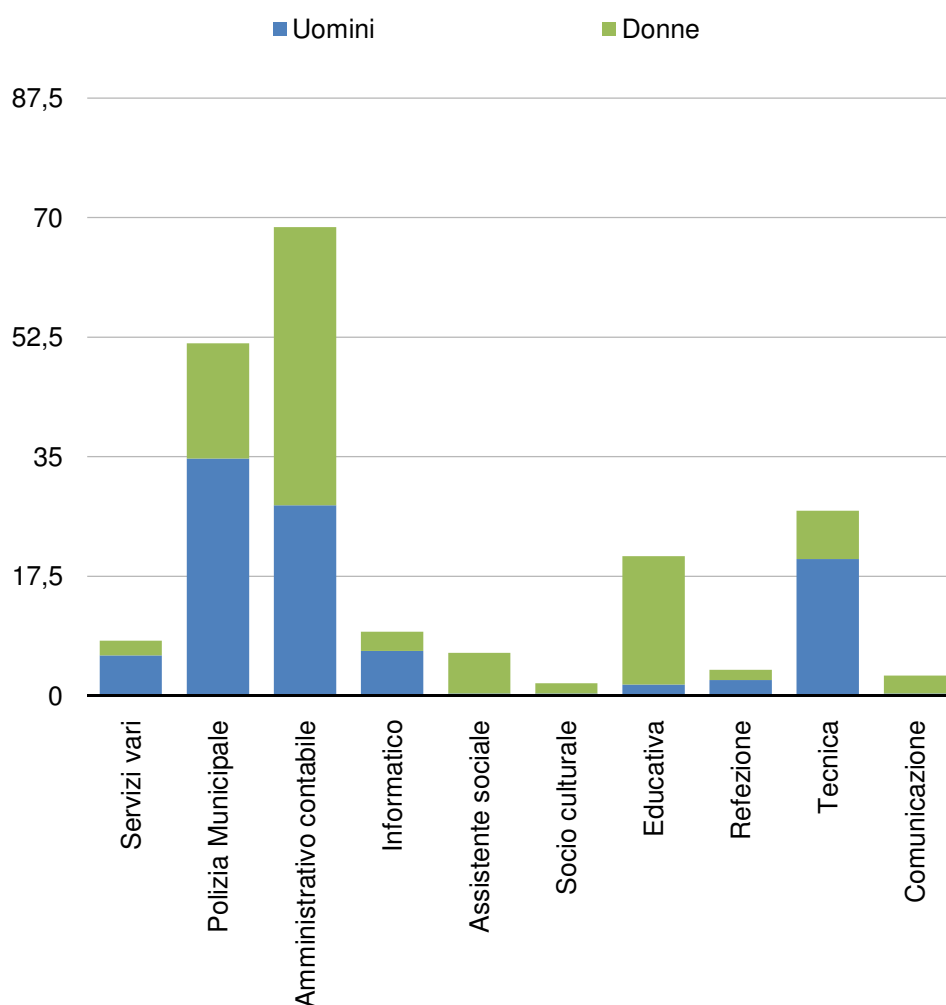


Grafico 6_ Distribuzione in percentuale per genere e per area professionale.

I valori indicati sull'asse delle ordinate sono riferiti alla percentuale per genere delle singole unità

2.1.3 Analisi per classi di età

Relativamente all'età, la quota maggiore dei dipendenti appartiene a una fascia compresa tra i 51 e i 60 anni con rispettivamente il 38,60% per le donne sul totale delle medesime e il 36,66% per gli uomini sul totale degli stessi.

Il 15,64% delle donne assunte nell'amministrazione ha un'età maggiore di 60 anni, mentre il medesimo indicatore per gli uomini è rappresentato dal 21,22%.

Per quanto concerne la fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni le donne registrano un dato inferiore (12,70%) rispetto agli uomini (16,72%), mentre per la fascia di età compresa tra i 41 e 50 anni si rileva una quota maggiore appartenente alla categoria femminile (30,78%) rispetto a quella maschile (21,86%).

Solamente il 2,28% del totale delle donne possiede un'età inferiore a 30 anni a fronte del 3,54% proveniente dagli uomini.

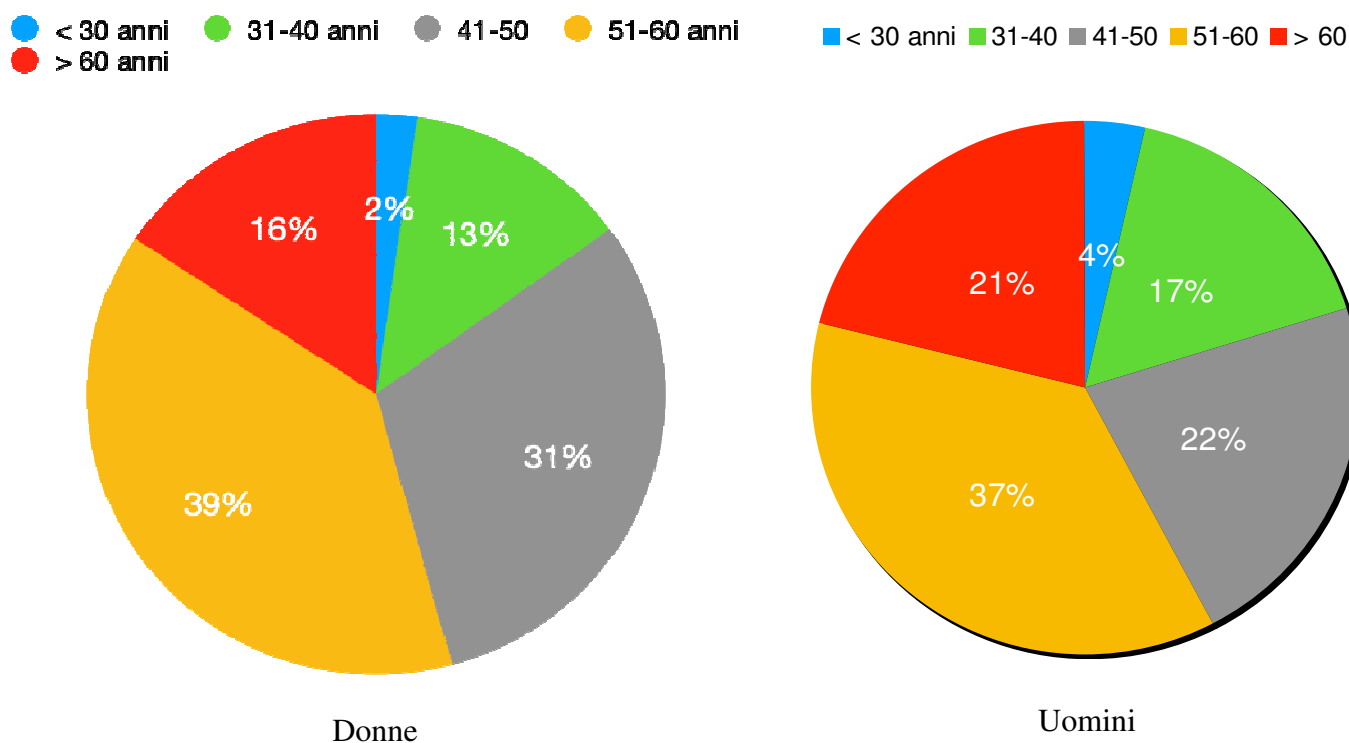


Grafico 7 e 8_ Distribuzione in percentuale del personale per genere ed età

2.2 Posizioni Organizzative

Recentemente il numero totale delle P.O. è aumentato, passando da 31 nel 2020 a 39 al 01 aprile 2022.

Al 1 aprile 2022 si contano 39 P.O., tra le quali il 64% è rappresentato dalle donne contro il 36% dagli uomini.

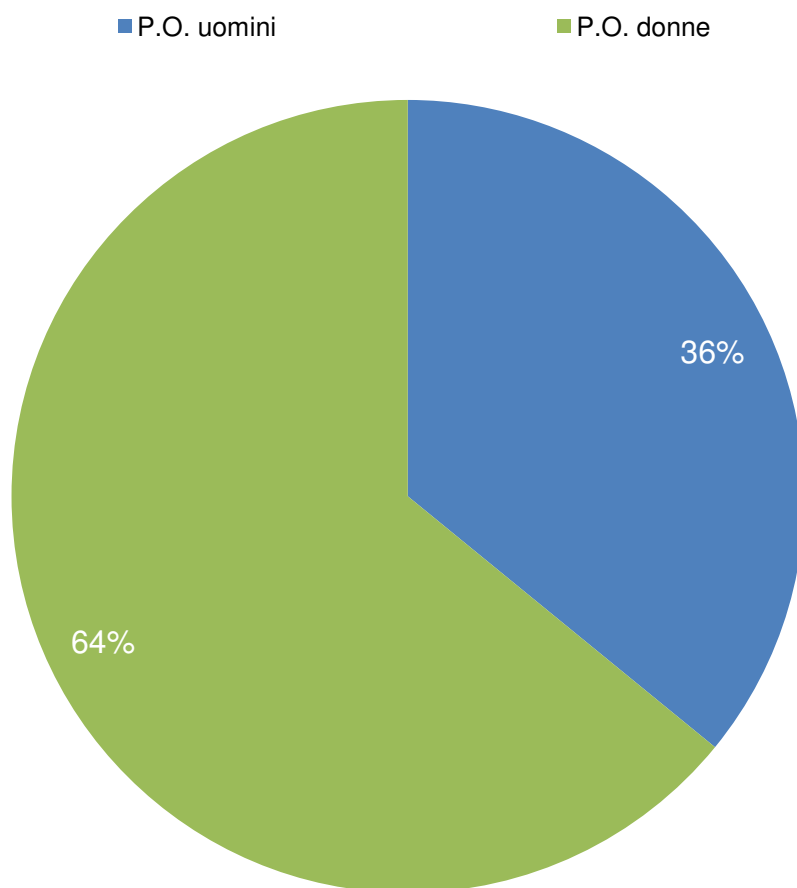


Grafico 9_ Distribuzione in percentuale sul totale delle P.O. per genere

Se si analizza il numero delle Posizioni Organizzative sul totale del personale di categoria D vediamo che la percentuale è praticamente identica, infatti il 19,38% delle donne di categoria D ricopre il ruolo di PO, contro il 19,72% degli uomini.

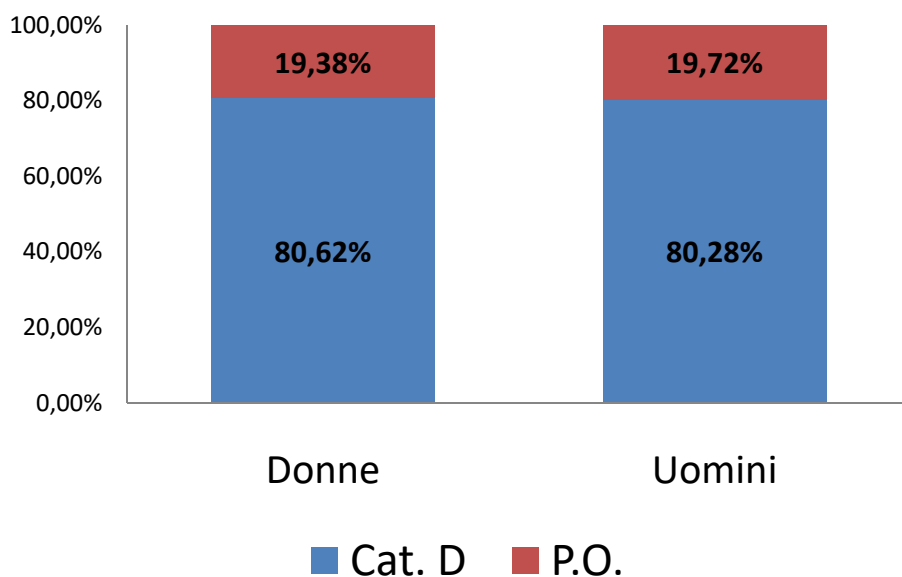


Grafico 10_ Incidenza PO sul personale appartenente alla categoria D suddiviso per genere

Come dimostra il grafico 11, l'andamento della distribuzione delle P.O. fra uomini e donne negli ultimi 5 anni è rimasta all'incirca invariata, passando da un 59% donne e 41% uomini nel 2018, al 64% donne e 36% uomini nel 2022.

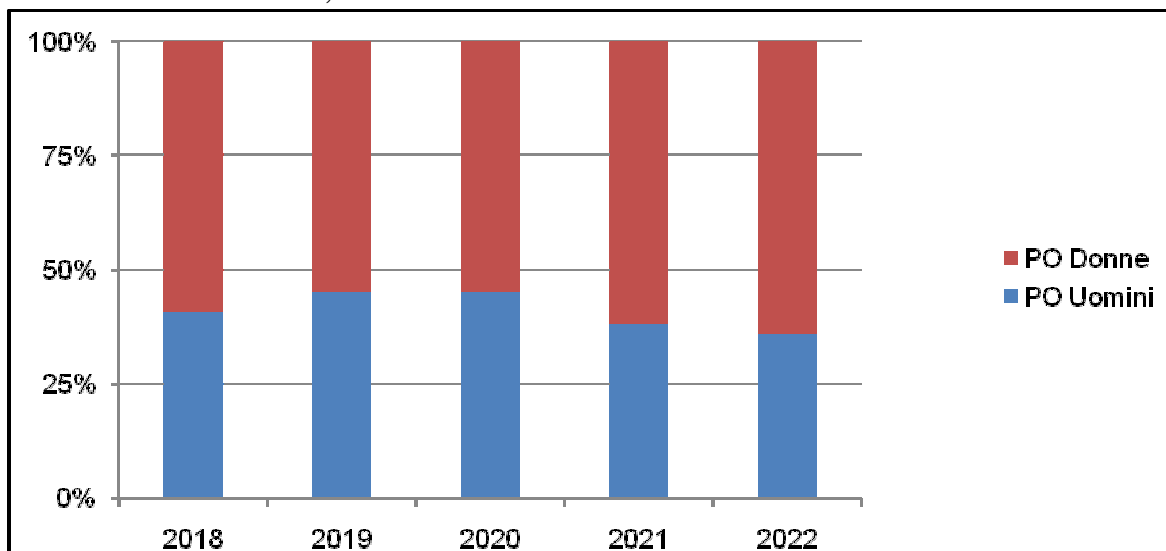


Grafico 11_ Distribuzione delle PO per genere dal 2018 fino al 2022

Per quanto riguarda il totale delle figure dirigenziali all'interno del Comune di Prato, si può notare dal grafico sottostante che negli ultimi anni, nonostante il numero sia rimasto più o meno lo stesso, è andata a incrementarsi la presenza femminile.

Infatti, attualmente le figure apicali sono ricoperte per il 57% da donne, mentre nel 2018 la percentuale era rispettivamente 31% donne e 69% uomini.

Si rileva, quindi, un andamento di progressiva crescita, nonostante un caso episodico di dimissioni che ha determinato una lieve contrazione della componente femminile nel corso dell'anno corrente.

Specificatamente, su 16 persone, indistintamente tra uomini e donne, previste per quella categoria, a oggi se ne contano 15.

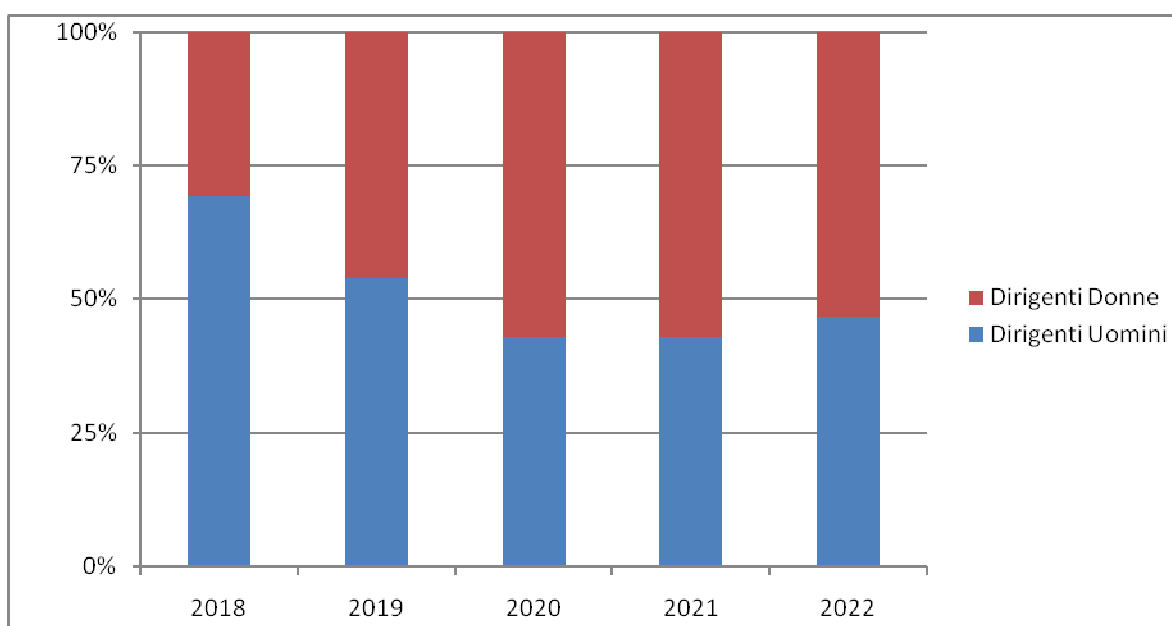


Grafico 12_ Distribuzione dei dirigenti per genere dal 2018 fino al 2022

2.3 Tipo di presenza

Al 22 marzo 2022 il personale in servizio a tempo pieno per la categoria femminile è rappresentato dal 64% rispetto a quello maschile pari al 36%.

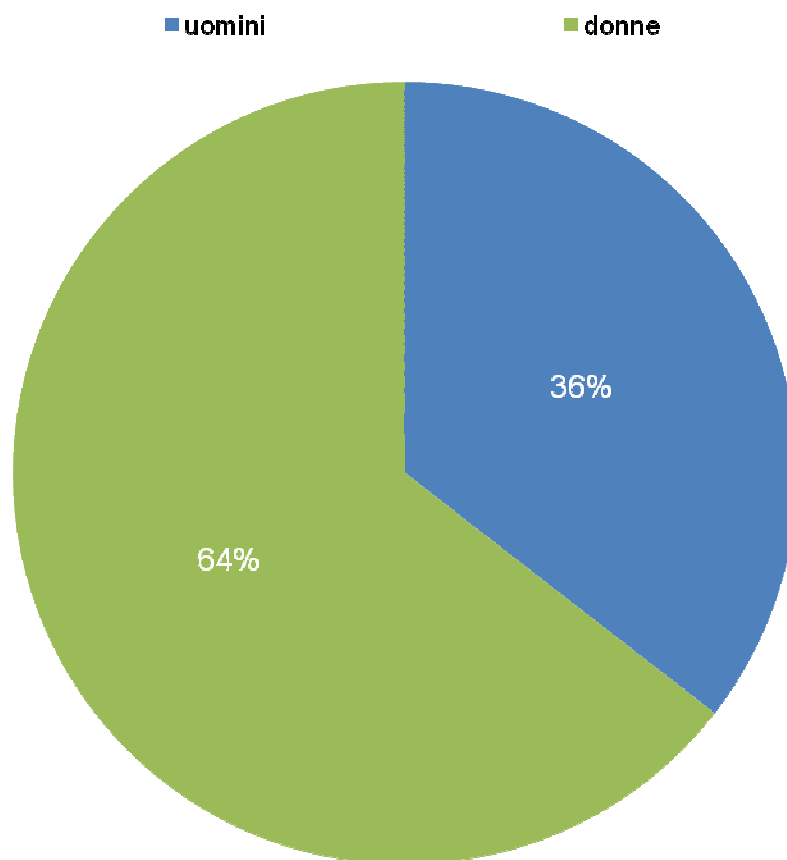


Grafico 13_ personale in servizio ripartito per genere

Complessivamente il tempo pieno è ricoperto per la maggior parte dalle donne tra i 51 e i 60 anni con oltre il 24,11% rispetto agli uomini con il 12,65%, seguono la fascia di età tra i 41 e 50 anni in cui la componente femminile registra il 18,38% a fronte dell'8,23% della maschile e quella della classe più giovane con età inferiore ai 30 anni, dove per entrambi i sessi si rileva rispettivamente l'1,19% per gli uomini e l'1,67% per le donne.

Si continua a individuare per le donne di età compresa tra i 31 e i 40 anni che svolgono il tempo pieno una quota maggiore con il 10,02% rispetto agli uomini che per gli stessi indicatori registrano il 6,21% e per la categoria femminile con età maggiore di 60 anni (10,26%), superata da quella maschile con il 7,28%.

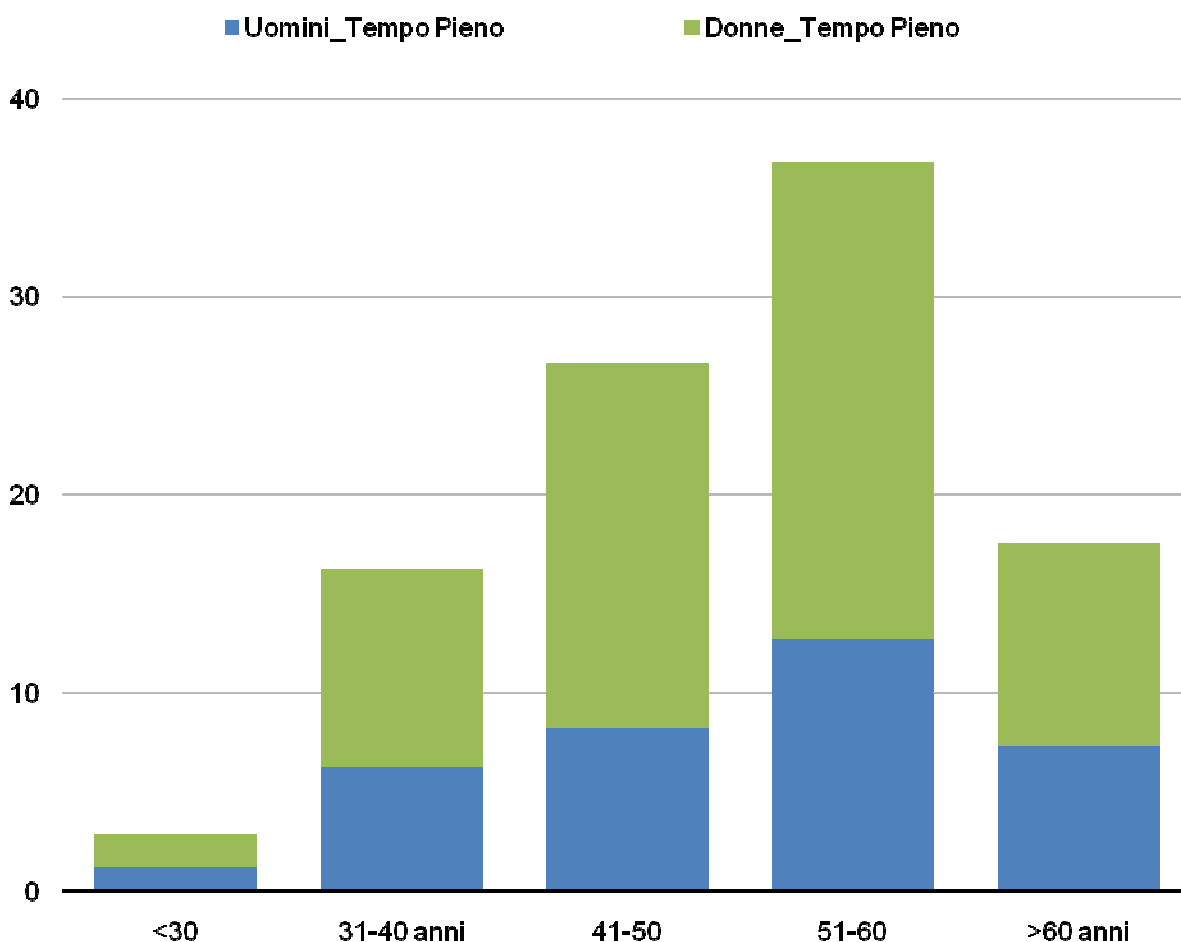


Grafico 14_ Numero di unità che svolgono lavoro a tempo pieno differenziato per genere ed età

Per quanto riguarda il part time maggiore del 50%, quest'ultimo è svolto prevalentemente dalle donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni per un valore pari al 47,14%, superando gli uomini (4,29%).

Nella fascia di età tra i 41 e 50 anni la componente femminile registra una quota maggiore con esattamente il 25,71% rispetto all'1,43% della maschile così come per la classe tra i 31 e 40 anni, individuata unicamente per le donne con il 2,86%.

Le donne che rientrano nella fascia di età con oltre 60 anni e che usufruiscono del part time maggiore del 15,71% sono superiori rispetto agli uomini con il 2,86%.

Non viene rilevato alcun dato del part time maggiore del 50% rispetto alla categoria con meno di 30 anni per le donne così come per gli uomini, ai quali si aggiunge anche la classe tra i 31 e 40 anni.

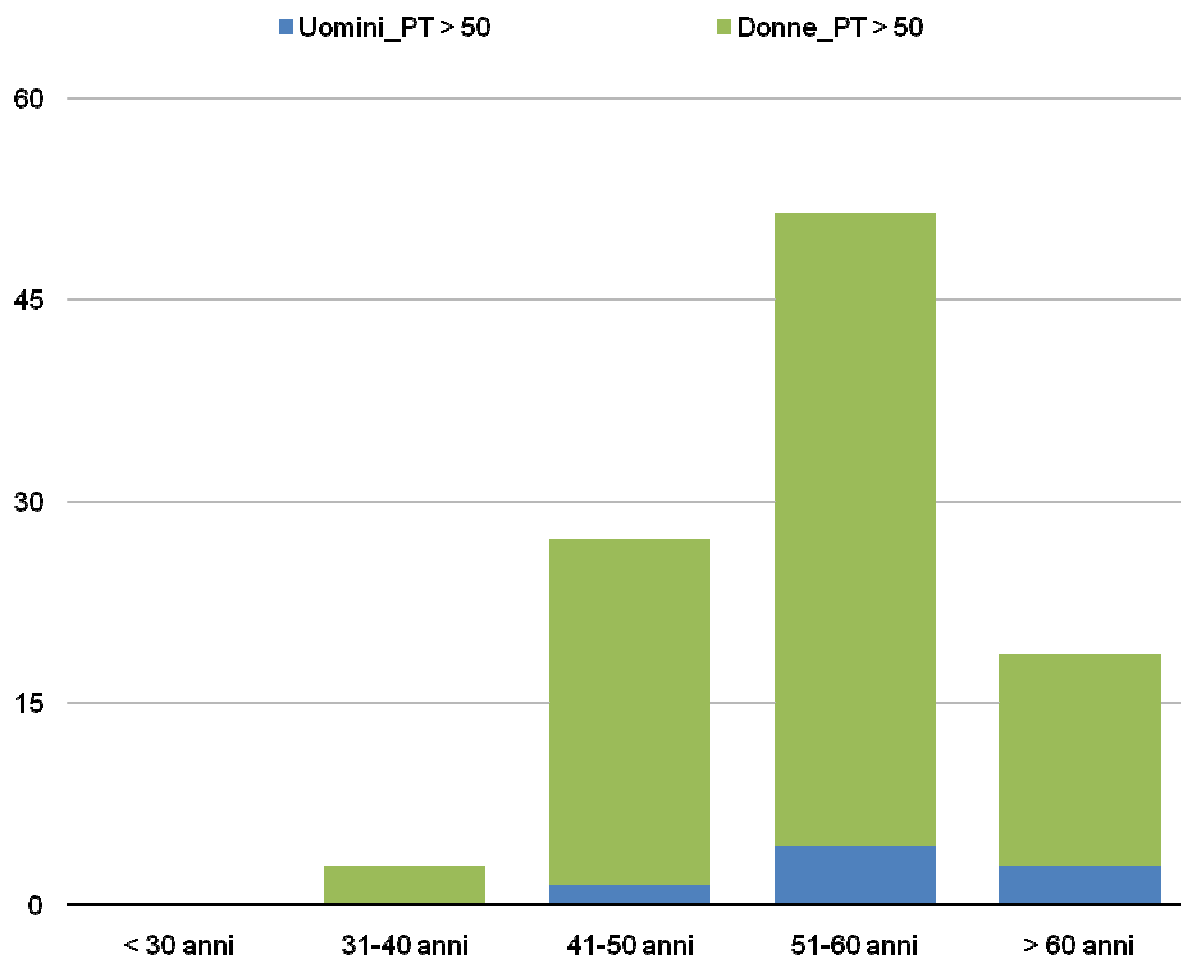


Grafico 15_ Numero di unità che fruiscono lavoro part Time > 50%, differenziato per genere ed età

Contrariamente alla prima tipologia di part time quello minore del 50% si concentra nelle donne di età compresa tra i 51 e i 60 anni e tra i 41 e 50 anni mentre gli uomini mostrano valori più elevati nelle categorie tra i 51 e i 60 anni e maggiori di 60 anni.

2.3.1 Dettaglio part time

Per quanto riguarda la richiesta del part time, mettendo in rapporto il totale delle donne e degli uomini ufficialmente in servizio con il totale delle unità che ne fanno richiesta suddiviso per genere, si individua una prevalenza della componente femminile (11,24%) su quella maschile (3,22%).

Tale differenza è riportata in percentuale di seguito dal grafico 16.

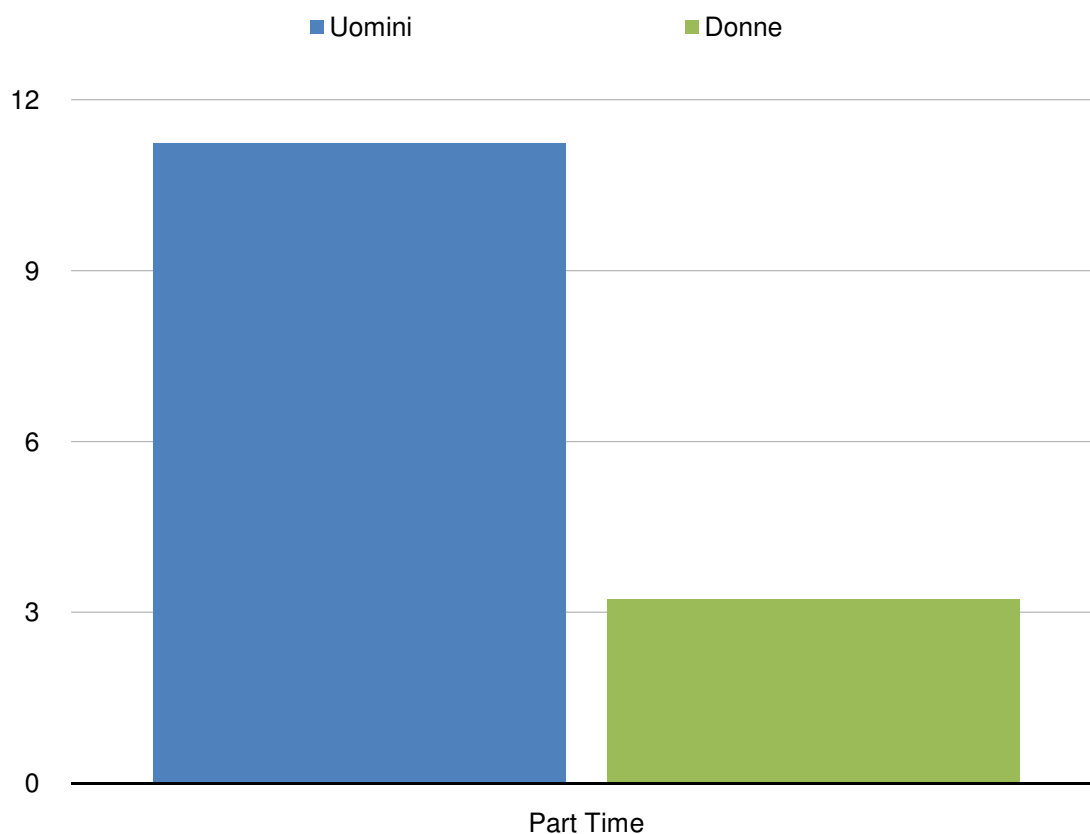


Grafico 16_Ripartizione in percentuale della unità che fanno richiesta del part time calcolato rispetto al totale delle donne e degli uomini in servizio e suddiviso per genere

La quota maggiore del totale della componente femminile dell'amministrazione si concentra sul part time a 30 ore settimanali con il 51,90%.

Si evidenzia una richiesta inferiore da parte delle donne per il part time a 18 ore settimanali (6,33%), il part time > 20 ore settimanali (16,46%) e il part time estivo (12,66%).

Complessivamente la componente maschile mostra una tendenza decisamente inferiore a richiedere il part time con il 5,07% per il part time a 18 ore settimanali e il part time a 30 ore settimanali con il 7,60%, al netto delle categorie rimanenti per le quali non viene rilevato alcun valore, come è possibile evincere dal grafico 17.

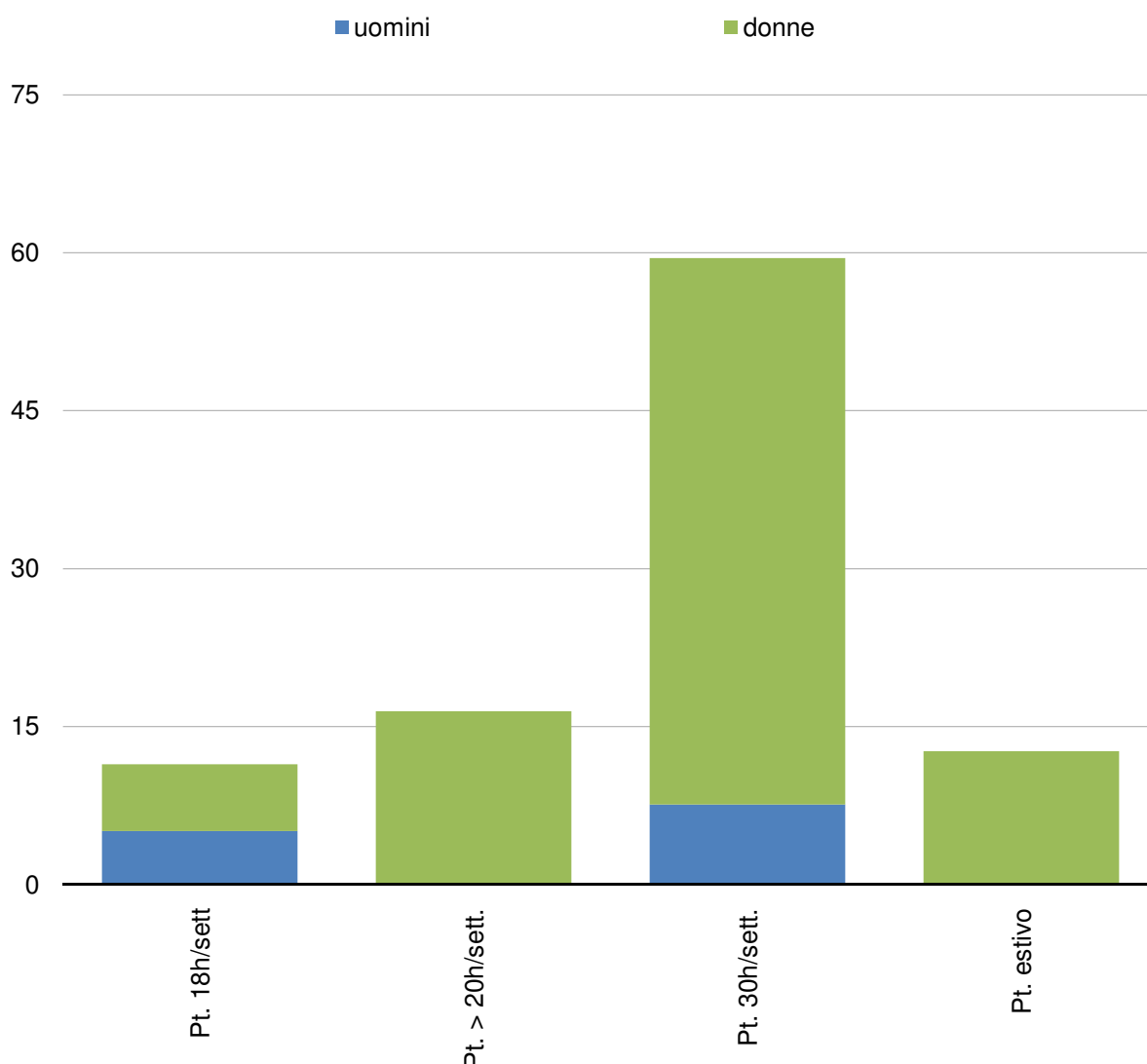


Grafico 17_Distribuzione per genere in base alla richiesta del part time, calcolata sul totale dei dipendenti uomini e donne che ne fanno richiesta

Relativamente all'età, le donne che fruiscono del part time sono concentrate nella fascia d'età che va dai 51 ai 60 anni con il 53,62%, seguono le classi d'età dai 41 ai 50 anni e > di 60 anni con rispettivamente il 26,09% e il 17,39%.

Le categorie più giovani tra i 31 e 40 anni registrano percentuali più basse pari al 2,90%, al netto di quella rappresentata dai < di 30 anni per la quale non viene rilevato alcun dato.

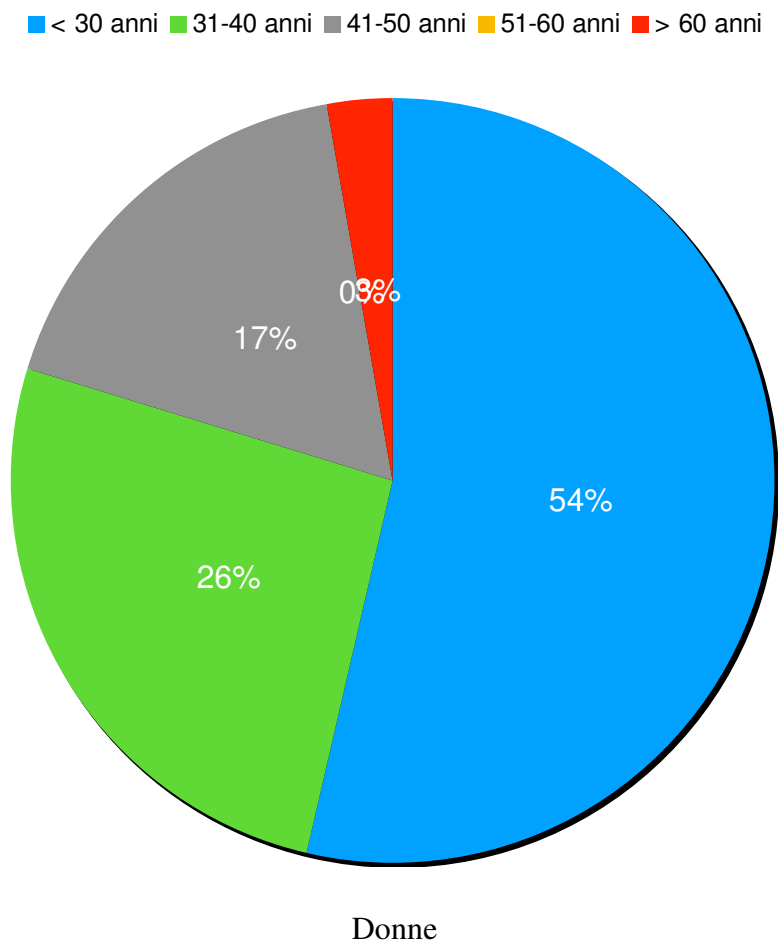


Grafico 18_Suddivisione della richiesta di part time per età riferita alle donne

2.3.2 Lavoro Agile

Per quanto riguarda la richiesta del lavoro agile si rileva che il sesso femminile ha una percentuale più elevata di utilizzo, 37% contro il 30% degli uomini. Questi dati sono relativi ai soli mesi di novembre e dicembre, quando sono stati stipulati gli accordi individuali, dal momento in cui, ricordiamo, il lavoro agile è previsto per alcuni specifici servizi ed è stato superato il concetto di *smart working* puramente emergenziale.

Dipendenti in lavoro agile nei mesi di novembre e dicembre			
	Maschi	Femmine	totale
Dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile	94	230	324
Totale dipendenti	312	617	929

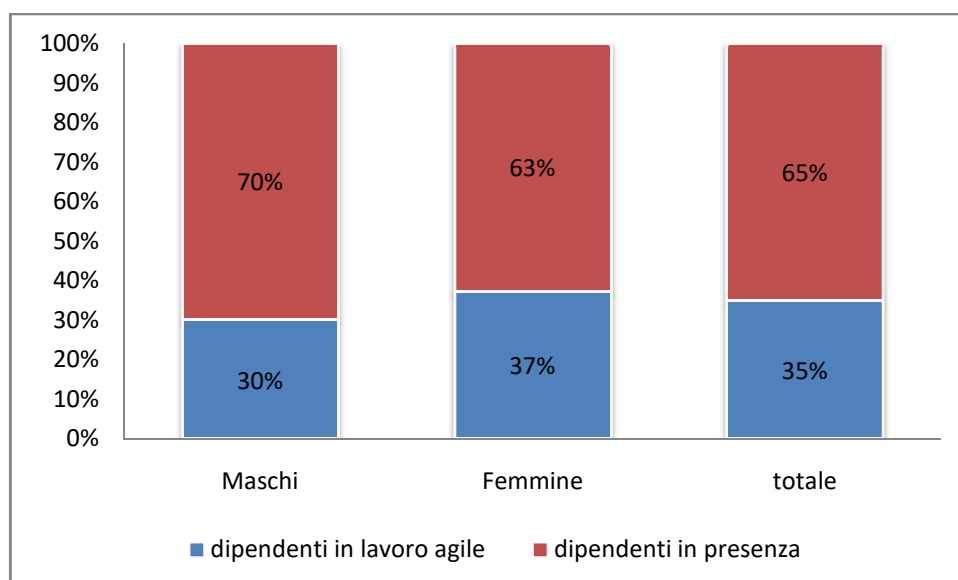


Grafico 19_ Percentuali utilizzo lavoro agile in ambo i sessi. I dati sono riferiti ai mesi novembre e dicembre dell'anno 2021.

2.4 Permessi

Nell'ultimo anno analizzato i dipendenti del comune di Prato hanno richiesto 5103 permessi, considerando sia i congedi parentali che i permessi L. 104/92.

	UOMINI			DONNE		
	Numero giorni usufruiti	Totale uomini	Giorni in media richiesti da ogni uomo	Numero giorni usufruiti	Totale donne	Giorni in media richiesti da ogni donna
Numero permessi L 104/1992 e congedi parentali usufruti	779	312	2,5	4318	617	7

L'utilizzo dei permessi per assistere persone non autosufficienti e figli è prevalentemente prerogativa del genere femminile, infatti se calcoliamo il numero di permessi medi richiesti vediamo che gli uomini chiedono in media 2,5 giorni all'anno, mentre le donne hanno un numero medio di giorni pari a 7.

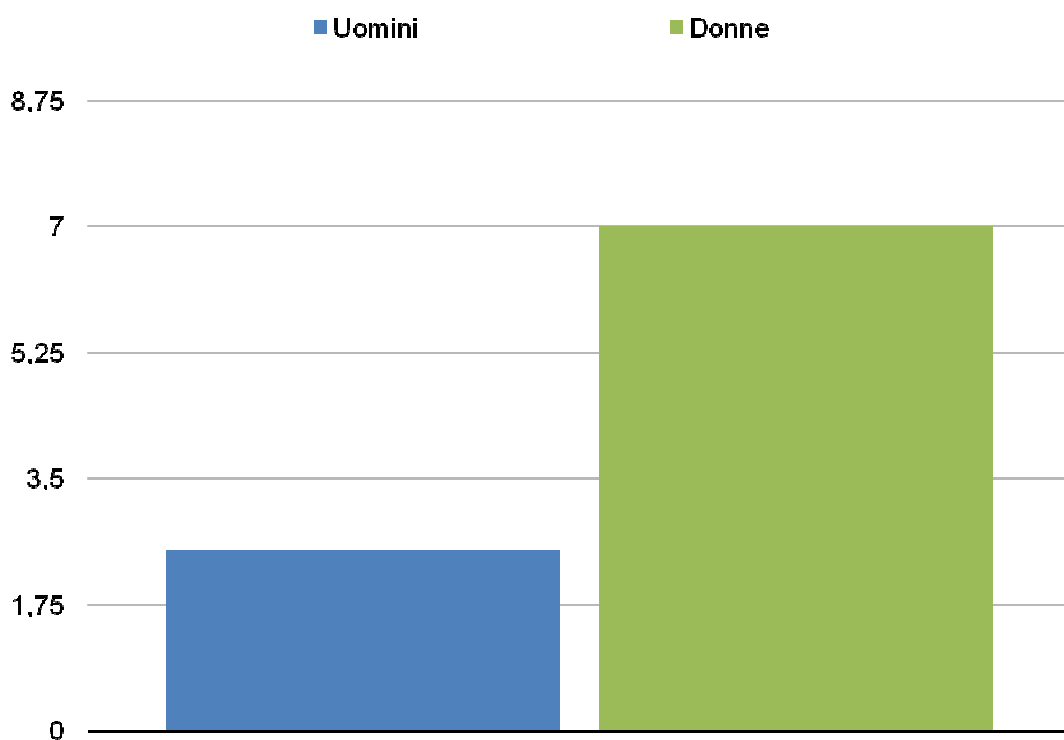


Grafico 20_ Giorni medi richiesti annualmente da uomini e donne

Specificatamente, per il numero di permessi giornalieri, corrispondenti alla L. 104/1992 fruiti, le donne rappresentano il 76,04% e gli uomini 23,96%, per il numero dei permessi orari, riconducibili alla L. 104/1992 (n. ore), la componente femminile risulta prevalente per un valore pari al 71,91% rispetto quella maschile, individuata al

28,09%, così come per il numero di permessi giornalieri per congedi parentali, per i quali le donne registrano il 92,90% contro il 7,10% degli uomini, e il numero di permessi orari per congedi parentali, dove la domanda, costruita per distribuzione di genere, mette in evidenza una netta dominanza femminile con 99,19% su quella maschile con lo 0,81%.

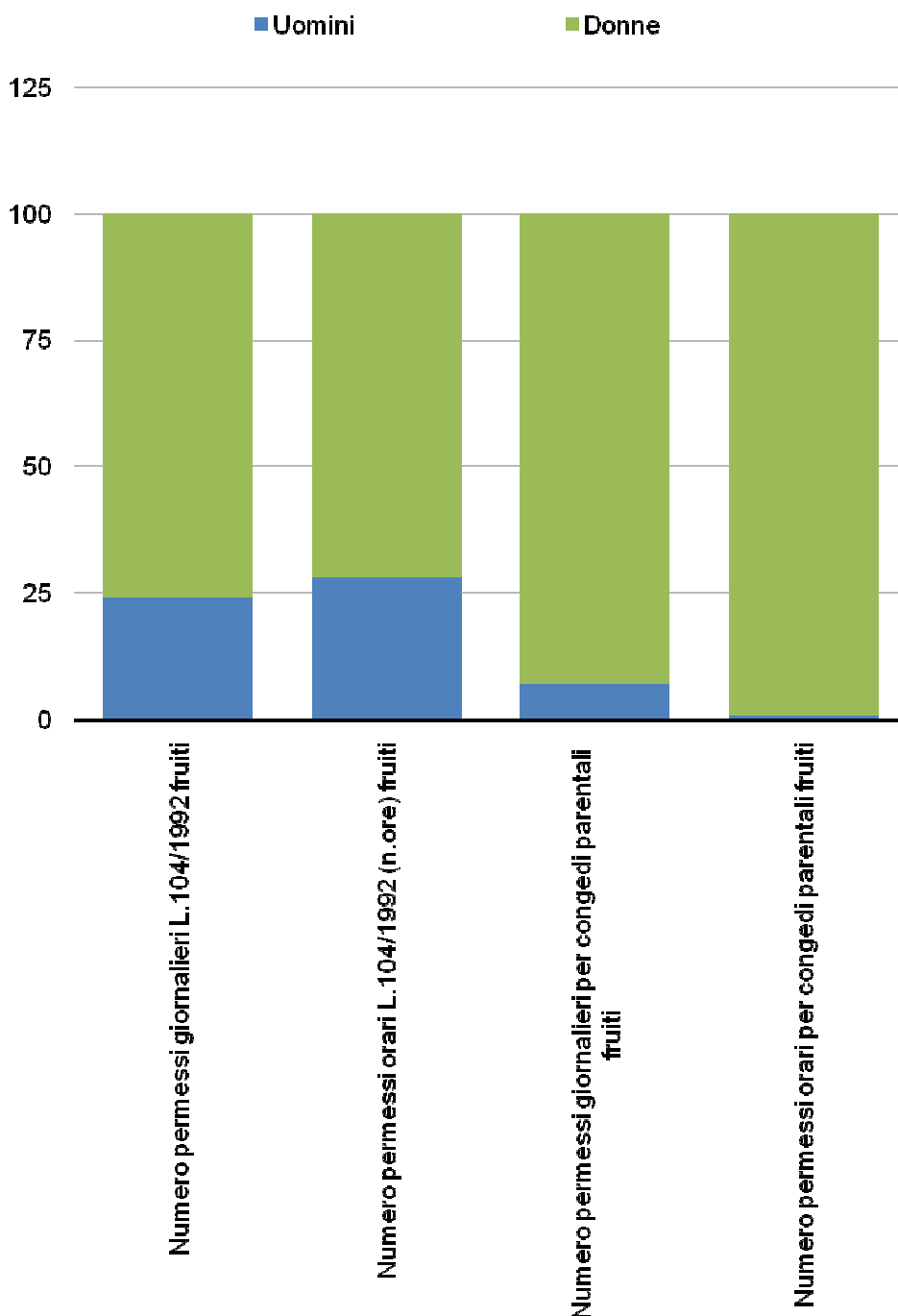


Grafico 21_Distribuzione in percentuale per tipologia e genere

Inoltre, si rileva una tendenza tra gli uomini presenti in servizio a usufruire di permessi quasi totalmente giornalieri rispetto a quelli classificati ad ore che restano

comunque una prerogativa delle donne che solitamente li richiedono per riuscire a conciliare lavoro e famiglia, una commistione che è più difficile ritrovarla nei primi.

2.5 Commissioni

La tabella riporta la composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale nel 2021. Si può facilmente notare che la parità di genere è stata rispettata, sia sul totale dei membri delle commissioni (16 donne e 11 uomini) sia sulla scelta del Presidente di commissione (6 donne e 3 uomini).

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente (D/U)
Concorso Dirigente Tecnico	1	2	3	D
Concorso Ispettore P.M.	2	1	3	U
Concorso Funzionario Educativo		3	3	D
Concorso Analista Informatico	2	1	3	U
Concorso Istruttore Informatico	2	1	3	U
Progr.Vert. Funz.Socioculturale	1	2	3	D
Progr. Vert. Funz.Amm.vo	1	2	3	D
Progr. Vert. Funz.Tecnico	1	2	3	D
Progr. Vert. Istr.Amm.vo	1	2	3	D
Totale personale	11	16	27	

Tabella 1_Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale nel 2021

2.6 Considerazioni finali

Dall'analisi dei dati effettuata, non emergono particolari criticità nella parità di genere fra donne e uomini.

Le donne sono ampiamente rappresentate in tutti i livelli contrattuali e negli anni si è visto un aumento della loro presenza nei ruoli apicali, come P.O. e dirigenti. Permangono, comunque, degli aspetti culturali che relegano la maggiore presenza femminile in determinate aree tematiche e quella maschile in altre.

Per quanto concerne la richiesta del part time, del lavoro agile e dei permessi, quest'ultimi hanno la tendenza a rimanere prerogativa femminile perché interpretati come strumenti che facilitano la conciliazione dei tempi vita lavoro.

Si tratta di misure prevalentemente usate dalle donne che continuano a ricoprire un ruolo determinante per le cosiddette cure parentali, prevedendo la ricerca di una commistione per gestire efficacemente l'attività professionale svolta e la propria famiglia.

Culturalmente, quindi, le agevolazioni sul lavoro sono avvertite come un'esigenza principalmente dalle figure femminili, vista la richiesta ampia.

Durante il corso dell'anno 2022 il Comune di Prato si impegnerà a indagare sulla categoria delle P.O. per capire la distribuzione di uomini e donne nelle varie aree professionali, specificatamente in quella tecnica e della polizia municipale.

Dall'analisi sui dati emerge inoltre la necessità di un profondo cambiamento culturale che agisca sull'immagine femminile all'interno della famiglia e della società, e che accompagni ad una parità effettiva dei ruoli.

3. OBIETTIVI E AZIONI

Il Comune di Prato, in linea con le direttive della Commissione europea, indica le seguenti 3 aree tematiche come prioritarie per l'individuazione di obiettivi e azioni:

- promozione della cultura di genere;
- conciliazione vita lavoro;
- contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica.

Per ogni area, il gruppo di lavoro ha definito obiettivi e li ha declinati in più azioni. Per ciascuna di esse sono stati individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate.

Di seguito, in tabella è riportata la suddivisione per obiettivi e relative azioni e successivamente le singole schede delle azioni pianificate.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI
Promozione della cultura di genere	Formazione interna	Formazione sul tema in oggetto a tutti i dipendenti rispetto al riconoscimento dei propri diritti e doveri
		Promozione di attività di formazione sulle soft skills per il personale
	Sensibilizzare l'amministrazione sul GEP	Diffusione del GEP presso il personale dell'Ente attraverso una presentazione Webinar
Conciliazione vita lavoro	Consolidamento del Lavoro Agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, inserendo forme di utilizzo su base mensile o settimanale.

	Part time	Mappatura delle diverse tipologie di part time attualmente previste all'interno dell'Ente e analisi dell'effettiva distribuzione dei part-time per categoria, profilo, genere e continuità di fruizione nel tempo
		Individuazione criteri generali uniformi per riconoscimento del part time
Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica	Indagare su eventuali fenomeni di discriminazione e violenza	Sportello d'ascolto
	Supporto per eventuali situazioni di discriminazione e violenza	Questionario del benessere organizzativo
		Intervento da parte dello sportello su eventuali situazioni di discriminazione e violenza

AREA TEMATICA: PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**Obiettivo 1: Formazione interna**

Azione 1: Formazione sul tema in oggetto a tutti i dipendenti rispetto al riconoscimento dei propri diritti e doveri

Azione 2: Promozione di attività di formazione sulle soft skills per il personale

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Servizio Risorse Umane - Ufficio Formazione
Output	Almeno $\frac{1}{3}$ dei dipendenti formati entro la fine del primo anno
Outcome	La totalità dei dipendenti formati
Timing	3 anni
Budget	5.000 €
Indicatori	La percentuale del livello di partecipazione fissata almeno al 90%

AREA TEMATICA: PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo 2: Sensibilizzazione sul GEP

Azione 1: Diffusione GEP

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Direzione generale - CUG
Output	Organizzazione del webinar
Outcome	Presentazione GEP
Timing	2022
Budget	Risorse umane (1 persona)
Indicatori	La percentuale del livello di partecipazione di almeno il 70%

AREA TEMATICA: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo 1: Consolidamento del Lavoro Agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Azione 1: Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, inserendo forme di utilizzo su base mensile o settimanale.

Azione 2: Mantenere un livello di accesso al lavoro agile superiore alla soglia minima pari al 15%

Target	Lavoratori che svolgono attività per cui è previsto l'accesso al lavoro agile
Responsabili	Direzione Generale, Servizio Risorse Umane
Output	Approvazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile), Approvazione disposizione per utilizzo del lavoro agile entro il 2022 Modifica del Regolamento sullo Smart Working
Outcome	Percentuale di accesso allo smart working >15 (Percentuale da definire all'interno del POLA)
Timing	3 anni
Budget	Risorse umane (1 persona)
Indicatori	La percentuale di richieste accettate >15

AREA TEMATICA: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo 2: Ottimizzazione e promozione del part-time

Azione 1: Mappatura delle diverse tipologie di part time attualmente previste al' 'interno dell'Ente e analisi dell'effettiva distribuzione dei part-time per categoria, profilo, genere e continuità di fruizione nel tempo

Azione 2: Individuazione criteri generali uniformi per riconoscimento del part time

Target	Totalità dipendenti esclusi p.o. e dirigenti
Responsabili	Servizio Risorse Umane
Output	Mappatura alla fine del primo anno
Outcome	Definizione criteri uniformi per accesso al part time
Timing	3 anni
Budget	Risorse umane (1 persona dedicata)
Indicatori	Approvazione atto per l'individuazione dei nuovi criteri

AREA TEMATICA: CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLA DISCRIMINAZIONE MORALE O PSICHICA

Obiettivo 1: Indagare su eventuali fenomeni di discriminazione e violenza

Azione 1: Attivazione sportello di ascolto come servizio di supporto psicologico

Azione 2: Somministrazione questionario

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Datore di lavoro, Ufficio Statistica, Servizio Risorse Umane
Output	Studio di fattibilità per l'attivazione dello sportello (2022) e definizione questionario (2022) Attivazione sportello e somministrazione questionario (2023) analisi questionario (2023)
Outcome	Relazione e valutazione finale su risultati derivanti dal questionario e dati raccolti dallo sportello
Timing	2023
Budget	Risorse Umane (2 persone dedicate per il questionario) Risorse da definire per lo sportello
Indicatori	La percentuale dei partecipanti al questionario fissata ad almeno il 70%

**AREA TEMATICA: CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLA DISCRIMINAZIONE
MORALE O PSICHICA**

Obiettivo 2: Supporto per eventuali situazioni di discriminazione e violenza

Azione 1: Intervento da parte dello sportello di ascolto su eventuali situazioni di discriminazione e violenza

Target	Tutti i dipendenti
Responsabili	Datore di lavoro
Output	Attivazione dello sportello di ascolto (2023)
Outcome	Utilizzo dei servizi dello sportello di ascolto
Timing	2023-2024
Budget	Da definire
Indicatori	Copertura del 100% delle richieste di supporto