

- per tutte le Aree/ Settori/Unità di staff/Servizi, è individuato il seguente obiettivo di promozione delle pari opportunità ed equilibrio di genere

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO 2025-2027
Realizzazione degli obiettivi stabiliti nella sotto sezione “pari opportunità ed equilibrio di genere” con riferimento all’Area/Settore/Unità di staff/Servizio di riferimento.	Raggiungimento degli obiettivi previsti nella sotto sezione “Pari opportunità ed equilibrio di genere” sulla base della relazione prevista dal punto 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, predisposta dal CUG

3.2.1 Obiettivi di Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere – Piano Azioni Positive e GEP

a) Introduzione normativa

Ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. 198/2006, le PA, sentiti la RSU, la Consigliera di parità territorialmente competente e il Comitato Unico di Garanzia (CUG), predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne all’interno di ogni Ente. Il Comune di Brescia ha approvato negli anni diversi Piani delle Azioni positive (PAP).

Ai sensi dell’art. 1 del DPR 81/2022, il PAP è assorbito nel PIAO, per cui il PIAO 2023/2025 contemplava, fra l’altro, la sezione 3.2.1 “Obiettivi di Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere”, di cui la presente sezione rappresenta aggiornamento e riscrittura complessiva, effettuata anche a seguito della nomina del nuovo CUG del Comune.

Infatti, in attuazione di quanto previsto dall’art. 57 del d. lgs 165/2001 e dall’art. 30 del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi – Il Sistema Organizzativo il Direttore generale ha nominato il Comitato Unico di Garanzia previsto per il quadriennio 2023-2027, composto da 8 membri (4 titolari e 4 supplenti) che, affiancandosi all’attività dell’ente, si occuperà di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

In stretta collaborazione con il CUG, per le tematiche sopra esposte, in continuità con l’esperienza degli anni scorsi, opera anche la Consigliera di Fiducia. Nel mese di settembre 2024 il Direttore Generale ha proceduto alla nomina della Consigliera di Fiducia fino a settembre 2027.

Di particolare rilevanza anche la complessiva revisione del codice di condotta, approvato nel suo nuovo testo dal Direttore generale con provvedimento n. 335800 PG del 11.10.2024. Tale codice costituisce strumento essenziale per la tutela dalle forme di discriminazione, molestie e mobbing all'interno del luogo di lavoro, oltre a costituire strumento essenziale di azione per la Consigliera di Fiducia.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente come 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” stabilisce fra l'altro quanto segue in relazione agli obiettivi di questo organismo: “assicurare nell'ambito del lavoro pubblico parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. (...”).

La medesima direttiva stabilisce altresì che il CUG abbia a titolo esemplificativo i seguenti compiti propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità (...).

Il CUG ha dunque istituzionalmente il compito di proporre il piano delle azioni positive (ora ricondotto alla presente sezione del PIAO).

Inoltre:

- l'articolo 7 del Regolamento comunitario n. 1303/2013 *“Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione”* stabilisce che gli Stati membri e la Commissione provvedano affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione adottano inoltre le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi;
- la Commissione Europea, con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto, tra l'altro, che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Piano di Uguaglianza di Genere e che, a tale scopo, è stata pubblicata dalla Commissione Europea stessa *l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* del settembre 2021;
- il Comune di Brescia ha approvato il suo GEP per il periodo 2022-2024 con deliberazione G.C. 24.8.2022 n. 342 e sta procedendo a una nuova implementazione del GEP nell'ambito del progetto Budget.it di cui infra. In questa fase, in attesa di una più complessiva rivalutazione effettuata sulla base anche dell'elaborazione del bilancio di genere, il CUG propone in allegato al presente Piano Azioni Positive una sezione in cui i relativi obiettivi sono declinati e implementati per l'annualità 2025 secondo la specifica struttura prevista per i GEP. In tal modo il GEP del Comune di Brescia risulta essere quello dell'allegato a).

b) Il metodo e i contenuti

Cosa deve intendersi per azione positiva? La definizione classica, che viene data, è quella che vede l'azione positiva come la misura indirizzata ad un gruppo particolare al fine di prevenire ed eliminare le discriminazioni. Tali azioni possono anche essere considerate come discriminazioni positive a favore di gruppi “svantaggiati”, in particolare le donne che scontano maggiori difficoltà nella carriera. Da legge le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) (.....);
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. (Art. 42 d.lgs. 198/2006).

Se è vero dunque che il piano ha, per legge, la funzione di proporre misure concrete per superare le disparità fra uomo e donna sul luogo di lavoro (e questo assume una particolare valenza in un Ente, come il Comune di Brescia, dove la presenza femminile è preponderante), si è ritenuto tuttavia di considerare il documento nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, stanti le funzioni proprie del CUG.

**c) Il consuntivo rispetto al piano precedente come base per ripartire. Relazione ai sensi del punto 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri
4 marzo 2011.**

Il Comune di Brescia, nel PIAO 2024/26, ha individuato 3 aree tematiche di particolare rilevanza per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e l'equilibrio di genere nell'ambito lavorativo. All'interno delle 3 aree sono stati poi individuati alcuni obiettivi, specificandone l'orizzonte temporale di realizzazione, i destinatari, i soggetti responsabili dei diversi obiettivi e le risorse umane e finanziarie per la realizzazione degli obiettivi individuati.

Si riporta di seguito lo stato di attuazione, rispetto al PIAO 2024/26, distinto per aree e obiettivi, in relazione all'attuazione degli specifici indicatori previsti per l'anno 2024. Quanto di seguito riportato costituisce la relazione prevista dal punto 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, predisposta dal CUG.

**AREA TEMATICA 1:
Parità di Genere e Prevenzione delle discriminazioni**

OBIETTIVI	INDICATORI RISULTATO	TEMPISTICA	ATTUAZIONE
Obiettivo n. 1	Somministrazione alle/ai dipendenti del questionario (survey) prevista dal progetto BUDGET IT e analisi dei relativi risultati	Entro il 28.2.2024	Azione attuata

OBIETTIVI	INDICATORI RISULTATO	TEMPISTICA	ATTUAZIONE
Il Comune in un'ottica di parità di genere Obiettivo n. 2 Promozione cultura aziendale parità di genere, prevenzione e lotta a discriminazioni, mobbing, molestie e stereotipi	Monitoraggio sull'attuazione degli istituti previsti dalla legge per favorire la parità di genere (es. composizione commissioni di concorso, composizione CdA società controllate)	Entro il 31.12.2024	Azione attuata (verifica commissioni e report aziende partecipate)
	Mantenimento figura Consigliera di Fiducia: nuova procedura per incarico	Entro il 15.9.2024	Azione attuata (chiusura procedura il 13.9.2024)
	Pianificazione di azioni formative specifiche relative a contrasto discriminazioni (anche linguaggio inclusivo), mobbing e discriminazioni; pianificazione di formazione specifica per il CUG: inserimento nel piano formazione di azioni formative per i dipendenti	Entro il 31.12.2024	Azione attuata

AREA TEMATICA 2:
Equilibrio vita privata/vita lavorativa: promuovere la conciliazione

OBIETTIVI	INDICATORI RISULTATO	TEMPISTICA	ATTUAZIONE
Obiettivo n. 1 Aggiornamento strumenti di flessibilità oraria	Aggiornamento regolamenti, circolari e modulistica su istituti orario di lavoro/part time/lavoro da remoto	Tempestivamente nell'arco del triennio	Azione attuata
	Avvio confronto per valutare strumenti di flessibilità/conciliazione anche tramite apposito tavolo di lavoro	Entro il 31.12.2024	Azione attuata (tavolo di confronto avviato 18.6.2024)

AREA TEMATICA 3:
Benessere organizzativo

OBIETTIVI	INDICATORI RISULTATO	TEMPISTICA	ATTUAZIONE
Obiettivo n. 1 Welfare aziendale	Verifica e censimento forme di welfare aziendale esistenti: elaborazione relazione.	Entro il 31.12.204	Azione attuata e implementata con ulteriori strumenti di welfare in un progetto organico
	Verifica sull'attuazione di nuovi strumenti di benessere aziendale: attivazione del 100% dei servizi richiesti servizio di affiancamento/coaching dipendenti in difficoltà/disagio lavorativo	Entro il 31.12.2024	Azione attuata (avvio dei progetti di coaching)
Comunicare il welfare	Creazione pagine intranet informazione strumenti di welfare aziendale.	Entro il 31.12.2026	Azione attuata

d) Direttive per la scrittura degli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 2025/27

Si ritiene utile proseguire nell'orientamento di inserire le previsioni del PAP nell'alveo della programmazione dell'Ente, e in particolare del suo DUP. Risulta particolarmente importante ricondurre la scrittura degli obiettivi allo schema del piano performance e l'inserimento di un obiettivo generale di Ente connesso all'attuazione del presente piano in modo da indirizzare correttamente l'operato della dirigenza dell'Ente.

Inoltre, occorre considerare che con deliberazione G.C. 131/2023 si è dato atto che con il Grant Agreement, firmato digitalmente dalla Commissione Europea in data 24/10/2022, il Comune di Brescia è stato riconosciuto partner e beneficiario del progetto n. 101094391, *Building Gender+ Equality through gender+ budgeting for Institutional Transformation* (acronimo: BUDGET IT); tale progetto prevede, in breve, azioni specifiche quali: lo sviluppo del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP); la redazione del Bilancio di Genere (GB); la formazione specifica, e conseguente divulgazione e sensibilizzazione, sulle tematiche di genere.

Coordinatore del progetto è la Kadir Has Universitesi, con sede a Istanbul (Turchia).

Gli altri soggetti beneficiari, oltre al Comune di Brescia, sono: Maltepe Belediye (Comune di Maltepe); Univerzitet-Sarajevska Skola Za Nauku i Tehnologiju Pu (Università di Sarajevo); Università degli Studi di Brescia; Universidad de Alicante (Università di Alicante); Ayuntamiento de Novelda (Comune di Novelda); Univerzitet u Beogradu - Pravni Fakultet (Università di Belgrado, facoltà di legge); Municipality of Stari Grad (Comune di Stari Grad).

La durata totale del progetto è di 36 mesi (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025).

Il GEP, la cui implementazione costituisce una delle prime azioni del progetto europeo, ha contenuti in buona parte sovrapponibili al Piano Azioni Positive. Pertanto appare opportuno, integrare l'attuazione del progetto europeo all'interno di questa sezione del PIAO seguendo nella redazione del presente piano le intersezionalità così individuate:

- età;
- disabilità/stato di salute;
- esigenze di cura (es. familiari).

Pertanto le azioni di seguito previste vanno intese in un'ottica intersezionale; sono da intendersi quindi come azioni volte a considerare diversi aspetti di possibile discriminazione, nella loro interazione _anche con il dato di genere, da considerarsi sempre presente.

Gli obiettivi sotto riportati sono da intendersi riferiti all'aggiornamento del Piano azioni positive. Per quanto riguarda il GEP si fa riferimento allo specifico allegato a). La sua ulteriore implementazione secondo le direttive specifiche che emergeranno dallo sviluppo del progetto sarà effettuata entro il 31.12.2025.

e) Gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 2025/27

Area 1 Parità di Genere e Prevenzione delle discriminazioni

Obiettivo n. 1.1: Il Comune in un'ottica di parità di genere.

Obiettivo di DUP a cui si riferisce:

Obiettivo strategico: Valorizzare il personale dipendente e le sue professionalità in un contesto di benessere lavorativo

Obiettivo operativo: Attuazione di interventi volti al benessere lavorativo dei dipendenti

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	TEMPISTICA	RESPONSABILE
La dimensione della parità di genere necessita di essere sempre più integrata nell'organizzazione dell'Ente e negli strumenti di programmazione. Come necessario	1. Aggiornamento GEP (Gender Equality Plan)	Entro il 31.12.2025	Settore Risorse Umane con la collaborazione di:

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	TEMPISTICA	RESPONSABILE
presupposto occorre disporre di mezzi conoscitivi anche attraverso la somministrazione di questionari alle dipendenti e ai dipendenti sul clima organizzativo, e mediante le conseguenti letture statistiche, quali strumenti utili all'elaborazione di azioni positive. In quest'ottica si intende procedere, anche attraverso l'attuazione del progetto BUDGET IT (deliberazione GC n. 131 del 22.03.2022). Tale progetto, elaborato in partnership con l'Università di Brescia è stato predisposto in adesione al bando <i>Support to the implementation of inclusive gender equality plans</i> (HORIZON-WIDERA-2022-ERA-01-81) con l'obiettivo di sostenere le strategie di cambiamento delle istituzioni da attuare attraverso l'attuazione del Piano di egualanza di genere (<i>Gender Equality Plan – GEP</i>)	<p>2. Elaborazione bilancio di genere</p> <p>3. Monitoraggio sull'attuazione degli istituti previsti dalla legge per favorire la parità di genere (es. composizione commissioni di concorso, composizione CdA società controllate)</p>	<p>Entro il 31.12.2025</p> <p>Entro il 31.12.2025</p>	<p>Gruppo di lavoro attuazione progetto BUDGET IT; CUG; Diritto allo studio, Sport Politiche Giovanili e Pari Opportunità;</p> <p>Settore Bilancio e Ragioneria</p> <p>Settore Coordinamento Partecipate</p>

Obiettivo n. 1.2: Promozione cultura aziendale parità di genere, prevenzione e lotta a discriminazioni, mobbing, molestie e stereotipi

Obiettivo di DUP a cui si riferisce:

Obiettivo strategico: Valorizzare il personale dipendente e le sue professionalità in un contesto di benessere lavorativo

Obiettivo operativo: Attuazione di interventi volti al benessere lavorativo dei dipendenti

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	TEMPISTICA	RESPONSABILE
Ci si propone di mantenere e implementare gli strumenti di contrasto alle discriminazioni, mobbing e molestie, creando una cultura diffusa fra i dipendenti. Una particolare attenzione deve essere riservata alle intersezionalità considerate nel presente piano.	<p>1. Monitoraggio sull'attuazione codice nuovo codice di condotta</p> <p>2. Eventuali proposte di azione da parte della Consigliera di Fiducia ai sensi dell'art. 5.1 del codice di condotta che</p>	<p>Tempestivamente nel corso del triennio con relazione annuale consigliera di fiducia</p> <p>Tempestivamente nel corso del triennio</p>	<p>Settore Risorse Umane Consigliera di Fiducia CUG</p>

	<p>prescribe che la Consigliera possa indicare al Direttore Generale idonei provvedimenti e misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti segnalati e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui tutti rispettino l'inviolabilità della persona</p>	
	<p>3. Pianificazione di ulteriori azioni formative specifiche relative a contrasto discriminazioni (anche linguaggio inclusivo), mobbing e discriminazioni; pianificazione di formazione specifica per il CUG: inserimento nel piano formazione di azioni formative per i dipendenti in particolare, a titolo esemplificativo, sul codice di condotta e sul bilancio di genere.</p>	<p>Entro il 31.12.2026</p>

Area 2 Equilibrio vita privata/vita lavorativa: promuovere la conciliazione

Obiettivo n. 2.1: Aggiornamento strumenti di flessibilità oraria.

Obiettivo di DUP a cui si riferisce:

Obiettivo strategico: Valorizzare il personale dipendente e le sue professionalità in un contesto di benessere lavorativo

Obiettivo operativo: Attuazione di interventi volti al benessere lavorativo dei dipendenti

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	TEMPISTICA	RESPONSABILE
L'introduzione di strumenti di flessibilità nella gestione della pausa pranzo, l'introduzione del regolamento del part time e del lavoro da remoto sono alcuni esempi, ormai a regime, dell'attenzione del Comune di Brescia agli strumenti di conciliazione. Occorre lavorare per un costante aggiornamento degli istituti, delle circolari e dei regolamenti, che colga le opportunità del contratto collettivo nell'ottica di favorire la conciliazione e l'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza. La conciliazione deve essere considerata sia rispetto al genere, sia rispetto alle intersezionalità considerate nel presente piano.	1. Aggiornamento regolamenti, circolari e modulistica su istituti orario di lavoro/part time/lavoro da remoto	Tempestivamente nell'arco del triennio	Settore Risorse Umane CUG
	2. Elaborazione, a seguito di analisi effettuata in seno al tavolo di lavoro, eventuale proposta revisione istituti flessibilità	Entro il 31.12.2025	

Area 3 Benessere organizzativo

Obiettivo n. 3.1: Welfare aziendale.

Obiettivo di DUP a cui si riferisce:

Obiettivo strategico: Valorizzare il personale dipendente e le sue professionalità in un contesto di benessere lavorativo

Obiettivo operativo: Attuazione di interventi volti al benessere lavorativo dei dipendenti

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	TEMPISTICA	RESPONSABILE
La finalità essenziale del benessere organizzativo può essere primariamente perseguita offrendo servizi di welfare aziendale, iniziando con il mettere in rete quanto già presente e valorizzando il ruolo dell'alleanza locale di conciliazione. Essenziale la preventiva rilevazione dei bisogni anche attraverso le indagini di cui all'obiettivo 1.1	1. Verifica dei bisogni sulla base della survey del progetto Budget.it elaborazione relazione e coinvolgimento settori/enti preposti all'erogazione dei servizi	Entro il 31.12.2025	Settore Risorse Umane CUG
	2. Implementazione modello di prassi aziendale per favorire il		

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	TEMPISTICA	RESPONSABILE
	rientro dei/delle dipendenti dopo lunghe assenze		
	3. Implementazione di nuovi servizi sulla base di loro fattibilità, utilità, finanziamento	Entro il 31.12.2026	

Allegato a)

PIANO UGUAGLIANZA DI GENERE DEL COMUNE DI BRESCIA (GEP) 2025-27

L'amministrazione comunale è da sempre impegnata a rendere Brescia una città accogliente e accessibile, attenta ai diritti della cittadinanza, attraverso la promozione di azioni rivolte a:

- garantire pari opportunità in ogni ambito della vita sociale, lavorativa, educativa;
- valorizzare le differenze di genere;
- favorire la prevenzione, l'emersione e il contrasto di fenomeni di violenza ovvero discriminatori legati al genere.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, il Comune ha deciso di predisporre un aggiornamento del *Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale*, pensata come una sezione dedicata all'interno del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), cui seguiranno successive edizioni in occasione dell'approvazione dei P.I.A.O futuri.

Il Piano, che si sviluppa in coerenza al Piano triennale delle Azioni Positive 2025–2027 da cui prende le mosse, racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione, promuovendo la trasformazione sostenibile di processi, culture e strutture organizzative e rispondendo alle esigenze e agli obiettivi dell'organizzazione specifica.

Il Piano è composto da azioni strutturate su 5 ambiti di intervento, cosiddette *Aree Tematiche* (1. Equilibrio vita /lavoro e cultura organizzativa, 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3. Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, 4. Integrazione della dimensione di genere nella raccolta dati, nelle indagini e nei programmi di formazione, 5 Misure di contrasto della violenza di genere, alle molestie e violenze sul luogo di lavoro). Ogni Area si articola in *Obiettivi* e per ciascuno vengono indicati i relativi *Indicatori, Target, Destinatari e Figure di responsabilità*.

Gli obiettivi indicati nelle diverse aree tematiche vengono realizzati in economia, anche tramite specifici finanziamenti pubblici, tramite le risorse assegnate ai Settori competenti.

AREA 1 – EQUILIBRIO VITA/LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo 1 – Implementazione strumenti di flessibilità lavorativa

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Aggiornamento regolamenti, circolari e modulistica su istituti orario di lavoro/part time/lavoro da remoto2. Elaborazione, dopo l'analisi effettuata in seno al tavolo di lavoro, di eventuale proposta revisione istituti flessibilità
Responsabilità	Settore Risorse Umane CUG
Destinatari diretti e indiretti	Dipendenti dell'Ente
Indicatori e tempistiche	Aggiornamento tempestivo nel corso del triennio Elaborazione proposta entro il 31.12.2025
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 11 Città e comunità sostenibili

Obiettivo 2 – Welfare aziendale

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Implementazione modello di prassi aziendale per favorire il rientro dei/delle dipendenti dopo lunghe assenze2. Implementazione di nuovi servizi sulla base di loro fattibilità, utilità, finanziamento
Responsabilità	Settore Risorse Umane CUG
Destinatari diretti e indiretti	Dipendenti dell'Ente
Indicatori e tempistiche	Attuazione azione 1 entro il 31.12.2025 (redazione modello) Attuazione azione 2 entro il 31.12.2026 (redazione proposta articolata)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 11 Città e comunità sostenibili

AREA 2 – EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1 – Attuazione degli istituti previsti dalla legge per favorire la parità di genere

Azioni	Monitoraggio sull'attuazione delle misure per la parità di genere di CdA delle Società controllate
Responsabilità	Settore Coordinamento Partecipate Settore Segreteria generale
Destinatari diretti e indiretti	Cittadini potenziali candidati/e
Indicatori e tempistiche	Report annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

AREA 3 – UGUAGLIANZA DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 – Attuazione degli istituti previsti dalla legge per favorire la parità di genere

Azioni	Monitoraggio sull'attuazione delle misure per la parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso o altre selezioni
Responsabilità	Settore Risorse Umane
Destinatari diretti e indiretti	Cittadini potenziali candidati/e
Indicatori e tempistiche	Monitoraggio annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI, NELLE INDAGINI E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Obiettivo 1 – La programmazione in un’ottica di genere

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Attuazione progetto Budget.it2. Redazione nuovo GEP 2026-283. Redazione Bilancio di genere
Responsabilità	Settore Risorse Umane Gruppo di lavoro attuazione progetto BUDGET IT CUG; Settore Diritto allo studio, Sport Politiche Giovanili e Pari Opportunità; Settore Bilancio e Ragioneria
Destinatari diretti e indiretti	Dipendenti e cittadini/e utenti dei servizi
Indicatori e tempistiche	Redazione dei documenti entro il 31.12.2025
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le diseguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili

Obiettivo 2 – Formazione

Azioni	Realizzazione azioni formative specifiche relative a contrasto discriminazioni (anche linguaggio inclusivo), mobbing e discriminazioni; pianificazione di formazione specifica per il CUG: inserimento nel piano formazione di azioni formative per i dipendenti in particolare, a titolo esemplificativo, sul codice di condotta e sul bilancio di genere.
Responsabilità	Settore Risorse Umane CUG Consigliera di Fiducia
Destinatari diretti e indiretti	Dipendenti
Indicatori e tempistiche	Programmazione entro il 31.12.2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

AREA 5 - MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, ALLE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo 1 – Prevenzione delle discriminazioni, molestie, mobbing e violenza

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Monitoraggio sull'attuazione codice nuovo codice di condotta2. Eventuali proposte di azione da parte della Consigliera di Fiducia ai sensi dell'art. 5.1 del codice di condotta
Responsabilità	CUG Consigliera di Fiducia
Destinatari diretti e indiretti	Dipendenti
Indicatori e tempistiche	Azione 1: redazione della relazione annuale da parte della Consigliera di Fiducia Azione 2: redazione di proposte tempestivamente nel corso del triennio
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica