

### **3.4 Sottosezione Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP)**

# **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025 AGGIORNAMENTO 2024**

## Premessa

---

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive rappresenta l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano approvato per il triennio 2023 – 2025 e si pone in continuità sia programmatica che strategica con le azioni previste e finalizzate a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità, nonché come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Inoltre, constatato il non raggiungimento nell'anno 2023 di alcuni obiettivi previsti ed azioni collegate per problemi organizzativi dovuti anche al passaggio per mobilità verso altro Ente da parte della precedente Presidente del CUG, nel presente aggiornamento si ripropongono obiettivi ed azioni già previsti nel 2023 e non realizzati.

Esso si pone in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano è adottato in accordo:

- Con il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Siena le cui proposte di azioni positive sono state trasmesse con nota del 25.01.2024;
- Con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo con nota del 26.01.2024.

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, 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”](#), sottoscritte dal **Dipartimento della Funzione pubblica** e dal **Dipartimento per le politiche della famiglia**. Approvate il 7 ottobre 2022

- **Situazione del personale:**  
**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2024**

- **DIPENDENTI**                                   **N. 158 (di cui 3 a tempo determinato)**
- **DONNE**   **N: 40**
- **UOMINI**   **N. 118**

<b>Segretario Comunale</b>	<b>Donna</b>	<b>Uomo</b>
		X

**TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE**

<b>SETTORE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Pianificazione e organizzazione strategica</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
<b>Area Vasta e relazioni istituzionali</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
<b>Viabilità, OO.PP., Espropri, Edilizia</b>	<b>10</b>	<b>71</b>	<b>81</b>
<b>Trasporti e pianificazione territoriale S.I.T.</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Corpo di polizia provinciale</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>
<b>Finanziario</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>118</b>	<b>158</b>

**TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA**

<b>Dipendenti</b>	<b>AREA OPERATORI</b>	<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>Dirigenti</b>
<b>Donne</b>		<b>10</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
<b>Uomini</b>		<b>61</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>		<b>71</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>2</b>

**TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3	4	15	31	8		1		5	4
AREA DEGLI ISTRUTTORI		2	9	18	8			5	10	4
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		2	3	10	3			1	5	5
Dirigenti					2					
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>21</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>13</b>

**TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA**

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	3	8	26	58	20		1	6	18	12
Part time =50%					1					
Part time >50%			1	1					2	1
Part time <50%										
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>21</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>13</b>

**TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	Retribuzione lorda media	DONNE	Retribuzione lorda media
<u>Operatore Esperto</u>	<b>61</b>	€ 1.949,09	<b>10</b>	€ 1.877,39
<u>Istruttore</u>	<b>34</b>	€ 2.499,89	<b>17</b>	€ 2.481,47
<u>Funzionario</u>	<b>18</b>	€ 2.877,22	<b>10</b>	€ 3.040,84
<u>Dirigenti</u>	<b>2</b>	€ 7.329,71	-	
<b>Totale</b>	<b>115</b>		<b>37</b>	

## SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	115	37	152
Posti di ruolo a part-time	3	3	6

## SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro			
	Uomini	Donne	Totale
Smart working	14	22	36
Telelavoro domiciliare	1	2	3
Totale	15	24	39

## OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.	2
2	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari verificando i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici sulla mobilità.	2
3	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".	2
4	Promuovere all'interno del luogo di lavoro, la crescita professionale e/o di carriera di tutti i dipendenti.	1

**OBIETTIVO N.1 - Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.**

## **AZIONI**

- a) Promuovere un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, secondo un impianto già approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con un questionario anonimo.
- b) Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel biennio	
1	a	Tutti i dipendenti	n. di questionari compilati	Ottenere il questionario compilato da almeno la metà dei dipendenti  Analisi dei risultati		0
	b	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano all'incontro		Realizzazione giornata di approfondimento a partire dei risultati del questionario	0

**OBIETTIVO N.2 - Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari verificando i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici sulla mobilità.**

**AZIONI**

- a) Proporre un sondaggio sulla mobilità a tutto il personale dipendente per verificarne i bisogni e favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mails.
- b) Verificare la fattibilità di convenzioni con la società Si.Ge.Ri.Co e/o con la società di Trasporto Autolinee Toscane a seguito dei risultati del sondaggio.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel biennio	
2	a	Tutti i dipendenti	n. di questionari compilati	Ottenere il questionario compilato da tutti i dipendenti  Analisi dei questionari compilati		0
	b	Società Si.Ge.Ri.Co Siena Società Autolinee Toscane	Approvazione o meno delle convenzioni	Verifica fattibilità delle convezioni	Stipula convenzioni	Al momento non quantificabile, nel caso di eventuale stipula delle convenzioni sarà concordato con l'Ente



**OBIETTIVO 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo"**

**AZIONI**

- a. Aggiornamento del "Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Siena" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente n° 111 del 02.07.2018, al fine di migliorare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, di prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il/la dipendente, anche indirettamente o in modo velato.
- b. l'organizzazione di una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel biennio	
3	a	Tutti i dipendenti	Aggiornamento dell'atto		Che tutti i dipendenti conoscano il codice	0
	b	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano alla giornata	Che tutti i dipendenti conoscano il significato di "molestia sessuale", "mobbing" e "discriminazione"		0

**OBIETTIVO 4 – Promuovere all’interno del luogo di lavoro forme di comunicazione basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.**

**AZIONI**

- a) Programmare interventi di formazione rivolti anche alle figure apicali di Dirigenti ed i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione finalizzati a promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l’anno	Nel biennio	
	a	Tutto il personale dipendente	Almeno 1 corso attivato  n. di dipendenti partecipanti		Sviluppo delle competenze di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile nei destinatari	0

**PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA’ SVOLTE**

Prima di procedere con il monitoraggio delle attività svolte, si precisa che gli obiettivi previsti e le azioni collegate del Piano 2023-2025 sono stati soltanto in parte realizzati, per le ragioni meglio specificate in premessa. Pertanto, sono stati riproposti nel Piano di Aggiornamento 2024 alcuni obiettivi ed alcune azioni già previste nel 2023 e non realizzate, come sopra dettagliati, rimodulandoli alle nuove esigenze emerse per l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro e per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

<b>1. BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
-----------------------------------	--

<b>OBIETTIVO</b>	Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promuovere un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, secondo un impianto già approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con un questionario anonimo corrispondente a quanto già somministrato nell'anno 2016.</li> <li>b) Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione.</li> <li>c) Promozione (da parte del CUG) di momenti di condivisione, anche extra lavorativi, al fine di agevolare il dialogo, la conoscenza e la condivisione tra colleghi.</li> </ul>
<b>MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA</b>	Per le motivazioni espresse in premessa, l'obiettivo ad oggi non ha visto l'attuazione delle azioni utili al proprio conseguimento.
<b>2. LAVORO A DISTANZA RILEVAZIONE FABBISOGNO</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	Verificare come è cambiato il bisogno percepito dai lavoratori per forme di lavoro a distanza anche a tutela delle significative ricadute in ambito ambientale (abbattimento pendolarismo, riduzione congestione centri urbani, riduzione pressione sul pubblico trasporto, riduzione emissioni inquinanti, etc.) e conseguentemente favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Riproporre l'indagine sullo smart working al personale dipendente per rilevare la percezione maturata in questi anni nei confronti del lavoro a distanza, evidenziandone aspetti positivi e negativi, sulla base dell'esperienza realmente condotta durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e successivamente. Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mail.</li> <li>b) Adottare un Regolamento di disciplina dell'istituto del lavoro a distanza, (analisi di contesto - definizione di obiettivi - verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), adeguato alle necessità dei lavoratori testate con il questionario di cui al punto precedente, considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.</li> </ul>
<b>MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA</b>	L'obiettivo risulta parzialmente raggiunto con l'adozione del Regolamento di disciplina del lavoro a distanza adottato con D.D.P. n. 117 del 14.12.2023.

<b>3. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".
<b>AZIONI</b>	<p>a) Aggiornamento del "Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Siena" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente n° 111 del 02.07.2018, al fine di migliorare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, con apposito atto con cui la Provincia di Siena aggiorna il suo impegno a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il/la dipendente, anche indirettamente o in modo velato. Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminanti a connotazione sessuale, è infatti oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991, Risoluzione del Parlamento Europeo del 20/09/2001 n. A5028312001, alla Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 23/09/2002, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone appunto l'adozione di un "Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.</p> <p>b) l'organizzazione di una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".</p>
<b>MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA</b>	Per le motivazioni espresse in premessa, l'obiettivo ad oggi non ha visto l'attuazione delle azioni utili al proprio conseguimento.
<b>4. DIGITALIZZAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COME SVILUPPO DEL LAVORO A DISTANZA</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	Giungere a una concreta digitalizzazione della pubblica amministrazione, con attenzione e implementazione delle economie possibili in relazione allo sviluppo ormai irreversibile del lavoro a distanza nonché della impostazione, nella medesima modalità organizzativa, di soluzioni utili ai cittadini.
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementazione della potenza di rete finalizzata ad un miglioramento dei collegamenti nel lavoro a distanza, nonché nello stesso lavoro in presenza;</li> <li>• Implementazione della rete wi-fi, sempre in considerazione dell'alto livello di digitalizzazione di tutti i processi produttivi;</li> <li>• Implementazione degli accessori a corredo delle postazioni digitali attive quali webcam</li> </ul>

	<p>e casse, utili a supportare i collegamenti a distanza;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione organica del personale in materia di strumenti e sistemi informativi, utile a superare l'attuale stadio di improvvisazione autodidatta e tale da supportare un reale ed organico sviluppo digitale dell'Amministrazione ed auspicata transizione digitale.</li> </ul>
<b>MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA</b>	<p>Il raggiungimento dell'obiettivo è stato in buona parte raggiunto con riferimento alle tre azioni di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Implementazione della potenza di rete</i> sono state poste in essere azioni di implementazione dal gestore della rete migliorandone sensibilmente il funzionamento;</li> <li>• <i>Implementazione della rete wi-fi</i> la rete wifi è stata implementata con copertura completa dell'Ufficio Tecnico ed dell'Ufficio Economato, nonché di altre aree della sede;</li> <li>• <i>Implementazione degli accessori a corredo delle postazioni digitali</i> mediante acquisto e distribuzione di webcam e computer portatili;</li> <li>• <i>Formazione organica del personale in materia di strumenti e sistemi informativi</i> Sono stati attivati corsi formativi generici per parte del personale ed uno specifico di progettazione per i dipendenti dell'Ufficio Tecnico</li> </ul>
<b>5. INTERVENTI DI FORMAZIONE SU TEMATICHE PROFESSIONALI E DI COMUNICAZIONE VERTICALE</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	Promuovere all'interno del luogo di lavoro, la crescita professionale e/o di carriera di tutti i dipendenti.
<b>AZIONI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmare un piano organico e complessivo di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, come, tra l'altro, fortemente sostenuto dal nuovo contratto dipendenti pubblici Funzioni locali 2019 – 2021 con l'obiettivo di incoraggiare i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali.</li> <li>• Programmare interventi di formazione rivolti alle figure apicali di Dirigenti e Posizioni Organizzative finalizzati a responsabilizzare il personale avente una posizione di preminenza all'interno dell'organizzazione aziendale verso forme di comunicazione assertiva e, quindi, più nel dettaglio, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sulla considerazione della pari dignità del proprio interlocutore.</li> </ul>
<b>MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA</b>	L'obiettivo ad oggi ha visto l'attuazione in parte delle azioni utili al proprio conseguimento. Nello specifico, per quanto riguarda l'attivazione di corsi formativi per i tutti i dipendenti, sono stati effettuati corsi specifici per alcune professionalità oltre a quelli obbligatori per tutti.