

PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022

ALLEGATO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

Indice

1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE	
2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	

1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica .

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- ❖ superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- ❖ sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- ❖ semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- ❖ rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- ❖ spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 **LINEE DI AZIONE** a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:



LE LINEE DI AZIONE

1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano triennale azioni positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della performance.

2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione verifica: relazione annuale sulla situazione del personale attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Piano delle azioni positive

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna, aggiornato annualmente, disciplina il ciclo e le modalità di misurazione e valutazione del Piano triennale di azioni positive.

IL CICLO DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al Piano della performance. In caso il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, è prevista come sanzione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa del

Piano delle azioni positive

personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. La relazione viene presentata, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche al Nucleo di valutazione.

IL COLLEGAMENTO CON LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La direttiva n. 2/2019 prevede che il Piano triennale di azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Nel Documento unico di programmazione (DUP) della Città metropolitana di Bologna sono previsti degli indirizzi strategici utili per verificare e migliorare la "salute" dell'ente. Sono previsti 4 Ambiti di valutazione: 1) Funzionamento del sistema di programmazione e controllo, 2) Salute finanziaria e efficienza economica, 3) **Salute organizzativa, di genere, professionale e digitale**, 4) qualità, controlli, salute amministrativa e salute etica.

Gli indirizzi strategici hanno il compito di guidare la predisposizione e la gestione degli OBIETTIVI GENERALI DEL DUP (a valenza strategica e a carattere pluriennale) e degli OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (a valenza operativa annuale). Sulla base di tale modello, l'impatto sulla performance viene rilevato con le seguenti modalità:

- ❖ Il Direttore Generale viene valutato sugli esiti della Relazione sul funzionamento complessivo che verifica lo "stato di salute" dell'Ente sulla base degli indirizzi strategici sopracitati (*Performance di Ente*);
- ❖ Alcuni indirizzi strategici sono assegnati come *obiettivi individuali* ai Dirigenti da parte del Direttore generale;
- ❖ I singoli Dirigenti e le loro strutture sono responsabili del raggiungimento degli obiettivi specifici del Piano della performance contenuti nel Piano triennale di azioni positive (*Performance organizzativa di Area/settore*).

GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Come indicato nel paragrafo precedente gli obiettivi del Piano triennale di azioni positive 2020-2022 sono articolati su 3 livelli:

- ✓ Indirizzi strategici del Documento unico di programmazione 2020-2022;
- ✓ Obiettivi generali del Documento unico di programmazione 2020-2022;
- ✓ Obiettivi specifici del Piano della performance 2020

INDIRIZZI STRATEGICI

SALUTE ORGANIZZATIVA, DI GENERE, PROFESSIONALE, DIGITALE

1. Aggiornare i Regolamenti della Città metropolitana entro la fine del mandato amministrativo;
2. Migliorare l'integrazione trasversale delle strutture privilegiando un approccio progettuale e multidisciplinare;
3. Costruire il Piano triennale dei fabbisogni del personale secondo gli indirizzi definiti nella sezione operativa;
4. Aggiornare i contratti integrativi in funzione dei vigenti contratti nazionali relativi al personale enti locali;
5. Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità nel lavoro;
6. Approvare il Piano triennale della transizione digitale individuando le azioni prioritarie da implementare;
7. Implementare il nuovo Piano della comunicazione interna e attivare la nuova Intranet
8. Aumentare le competenze digitali dei dipendenti;
9. Mantenere elevata la continuità operativa del sistema informativo, rinnovare le postazioni di lavoro informatiche con continuità.
10. Migliorare l'organizzazione interna e il benessere dei dipendenti, incrementando la possibilità di formazione, migliorando la comunicazione interna, individuando azioni specifiche ivi compreso la sperimentazione e l'implementazione dello smart working;
11. Migliorare l'integrazione delle attività di sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro.

Nelle pagine seguenti è riportato il dettaglio degli **OBIETTIVI GENERALI** e degli **OBIETTIVI SPECIFICI**, che sono stati selezionati rispettivamente dal Documento unico di programmazione 2020-2022 e dal Piano della performance 2020, e collegati ad una delle sei **AZIONI** previste dal Piano triennale delle azioni positive.

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi generali

45 IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano MEROLA VIRGINIO* CdR Responsabile *Direzione Generale*

La misurazione e la valutazione della performance sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna, misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (Performance di ente), alle aree di responsabilità in cui si articola (Performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (Performance individuale). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città metropolitana di Bologna viene adottato con Atto del Sindaco metropolitano su proposta del Direttore Generale e aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione. La prima fase del ciclo di programmazione, riguarda la programmazione strategica con l'approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) in collegamento con il Programma di mandato 2016-2021 e con il Piano strategico metropolitano, la seconda fase riguarda la programmazione operativa con l'approvazione del Piano della performance e la rendicontazione con la Relazione sulla performance e la valutazione individuale. Il Sistema di misurazione e la valutazione della performance organizzativa è integrato con il sistema dei controlli interni e della qualità.

162 COMUNICAZIONE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Sindaco metropolitano MEROLA VIRGINIO* CdR Responsabile *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Migliorare la comunicazione interna ed esterna attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dei contenuti delle attuali pagine del Sito istituzionale alle disposizioni normative vigenti, in tutte le sue sezioni dedicate, in particolare nella sezione "Amministrazione Trasparente". Promuovere la diffusione delle informazioni sui servizi erogati ai cittadini anche attraverso i social networks (facebook, twitter, youtube), pubblicando news ad un sempre crescente numero di utenti.

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi generali

173 LA SALUTE DIGITALE DELL'ENTE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Vice-Sindaco metropolitan TINTI FAUSTO* **CdR Responsabile** *Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali*

Miglioramento della salute digitale dell'Ente, attraverso la gestione e lo sviluppo del sistema informativo, dato:- dalle tecnologie informatiche e di automazione (e quindi l'infrastruttura ICT di un'organizzazione) che supportano e rendono più efficiente il relativo sistema;- dall'insieme degli obiettivi, delle procedure organizzative, delle risorse umane finalizzati alla gestione delle informazioni prodotte, utilizzate e condivise dall'Ente; Gestione e sviluppo che deve tenere conto delle risorse disponibili, delle nuove tecnologie e dei cambiamenti dell'organizzazione e dei processi, della normativa e dei bisogni dell'utenza interna ed esterna. In tale ambito si prevede di attivare il percorso di sperimentazione e successiva diffusione di strumenti informatici per lo "smart work" dei lavoratori fuori sede e lo "smart office" per i lavoratori in sede. Si riconosce l'importanza della formazione continua a tutti i dipendenti dell'uso delle tecnologie digitali, sia in generale che su esigenze specifiche dell'Ente e delle mansioni svolte; anche in tale ambito la sicurezza informatica sarà un tema trasversale ed obbligatorio.

177 ORGANIZZAZIONE, SVILUPPO E GESTIONE POLITICHE PER IL PERSONALE

Sindaco / Consigliere Metropolitan *Vice-Sindaco metropolitan TINTI FAUSTO* **CdR Responsabile** *Settore programmazione e gestione risorse*

Adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale alle funzioni e ai compiti della Città metropolitana. Predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo piano occupazionale coerentemente con le risorse a disposizione e le esigenze dell'Ente. Gestione delle procedure di selezione e di assunzione del personale. Aggiornamento e adeguamento normativo dei regolamenti di competenza. Gestione del personale e del relativo sistema informativo, rilevazione e controllo delle presenze/assenze. Introduzione lavoro agile con l'avvio della fase di sperimentazione all'interno dell'Ente, potenziamento misure per la flessibilità degli orari di lavoro anche al fine di migliorare la conciliazione lavoro-vita familiare dei dipendenti. Miglioramento del benessere organizzativo. Digitalizzazione dei processi e delle procedure nella gestione del rapporto di lavoro, dematerializzazione dei documenti, riorganizzazione e sviluppo dell'intranet aziendale di competenza. Valutazione delle posizioni dirigenziali e organizzative. Valutazione delle competenze. Applicazione nuovo Contratto nazionale e approvazione e applicazione degli accordi fondi risorse decentrate. Valutazione fabbisogni formativi, progettazione formazione, formazione obbligatoria. Sorveglianza sanitaria. Sviluppo del Tavolo tecnico metropolitan - integrazione rete territorio, analisi dei fabbisogni e delle linee di intervento per la messa a punto di collaborazioni istituzionali con gli enti metropolitan

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi specifici

AZIONE 1 PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Obiettivo specifico

682

DUP, PIANO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Direzione Generale

Il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP) è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative. Il DUP costituisce il presupposto indispensabile per l'approvazione del Bilancio di previsione. Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica (ses) e la sezione operativa (seo). La SeS individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte e i principali obiettivi strategici che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo. La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente.

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target dell'anno di riferimento. La finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura Obiettivo Consuntivo

1537	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Data	30/04/2020	
1538	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	Data	31/12/2020	
1539	APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE	Data	31/12/2020	
1540	APPROVAZIONE DUP	Data	31/12/2020	
1751	APPROVAZIONE RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DELL'ENTE	Data	30/04/2020	

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi specifici

AZIONE 2 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo specifico

755

AGGIORNAMENTI DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE.

Settore programmazione e gestione risorse

Applicazione degli aggiornamenti normativi e conseguenti alle novità introdotte dal CCNL di comparto riguardanti le materie normate dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, in raccordo con il contenuto del Regolamento di Organizzazione di recente revisione. Nel regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi l'aggiornamento riguarderà le fasi relative alle procedure di ingresso. Nel contesto della materia trattata nel regolamento degli uffici e dei servizi, ridefinizione dell'iter di incarico per le posizioni organizzative. Nel regolamento di Organizzazione l'aggiornamento riguarderà l'introduzione delle figure del consigliere di fiducia, dell'organismo paritetico per l'innovazione, il tutto nell'ambito delle linee guida in materia di CUG (Comitato unico di garanzia) e personale appartenente alle categorie protette. Predisposizione Codice etico su proposta del CUG.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura Obiettivo Consuntivo

1690	PROPOSTA DI REVISIONE REGOLAMENTO ORDINAMENTO UFFICI E SERVIZI SUI TEMI DELL'ACCESSO ALL'IMPIEGO	Data	31/12/2020
1691	DEFINIZIONE MODELLO NUOVI INCARICHI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Data	30/06/2020
1782	PROPOSTA INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	Data	30/06/2020

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi specifici

AZIONE 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo specifico

777

LA INTRANET A SUPPORTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA

Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali

Intranet come un network di persone che lavorano insieme e che costituiscono una comunità organizzata dove viene favorita l'interazione e la collaborazione anche attraverso la possibilità di:- aprire le informazioni e le notizie ai commenti degli utenti, eventualmente moderati secondo regole ben precise, esplicitate nella policy stessa della Intranet;- attribuire voti alle informazioni. Il voto diventa utile nella misura in cui riesce a far emergere le pagine ritenute più utili dai dipendenti, in maniera da renderle più facilmente rintracciabili e consultabili;- consentire feedback continui: ogni pagina dovrebbe riportare l'indicazione dell'autore e il contatto con lo staff che gestisce la intranet.La nuova Intranet sarà la combinazione di quattro spazi virtuali: Comunicazione, Documentazione e informazioni, Applicazioni e servizi on line, Attraverso meccanismi di autenticazione unica (Single Sign On - SSO) sarà favorita la usabilità e facilità di accesso a tutte le risorse disponibili; ogni utente sarà profilato e potrà adattare la Intranet alle proprie necessità. Sarà potenziato il motore di ricerca e la fruibilità dei risultati ottenuti. Laddove possibile verrà ripristinata la logica collaborativa tra la redazione centrale e le redazioni decentrate.Prototipo realizzato, in fase di popolamento dei contenuti con la nuova logica del "Cosa fare per". Sono in corso verifiche tecniche su SSO e sul motore di ricerca.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1745 PRODUZIONE NUOVA INTRANET

Data 30/04/2020

Obiettivo specifico

779

MIGLIORE USABILITÀ DELLE TECNOLOGIE PER LO "SMART OFFICE"

Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali

Il progetto per il lavoro Agile rappresenta una importante occasione per rivedere ed innovare radicalmente le dotazioni hw e (soprattutto) software delle postazioni di lavoro di tutti i dipendenti dell'Ente, con riferimento agli strumenti per la "produttività individuale" che sempre più dovranno essere declinati ed orientati al supporto ed abilitazione del lavoro collaborativo.Il cloud mette a disposizione strumenti nuovi e facili per lavorare meglio in maniera collaborativa, sia in ufficio che fuori ufficio. La strumentazione in dotazione ad ogni dipendente dovrà essere di facile ed intuitivo utilizzo, per poter realizzare al meglio le tre "C" del lavoro di gruppo: comunicare, coordinare e collaborare. Il dispiegamento nell'Ente dei nuovi strumenti dovrà essere accompagnato da una adeguata e continua formazione, sia con le classiche modalità d'aula che con tutti gli altri strumenti che potranno essere man mano messi in campoIl progetto "Smart Working" prevede una fase sperimentale tra Dicembre 2019 e maggio 2020. Durante tale periodo le tecnologie scelte verranno ulteriormente selezionate, verificate e adeguate alle necessità dell'Ente; da giugno a dicembre saranno diffuse a tutti gli utenti dell'Ente, indipendentemente dal loro appartenere o meno alla categoria degli smart worker.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1747 DIFFUSIONE DELLE TECNOLOGIE CLOUD E CITRIX PER IL LAVORO COLLABORATIVO A TUTTI GLI UTENTI DELL'ENTE

Data 31/12/2020

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi specifici

Obiettivo specifico

752

SISTEMA INFORMATIVO GESTIONE DEL PERSONALE

Settore programmazione e gestione risorse

Conclusione attività riguardanti la gestione delle banche dati riferite agli aspetti giuridici della storia lavorativa dei dipendenti dell'Ente. Reportistica storicizzata integrata. Messa a regime potenzialità della gestione decentrata compilazione giustificativi nei cartellini dei dipendenti a compilazione diretta. Formazione del personale assegnato ai controlli di coerenza con il sistema complessivo. Formazione del personale dipendente utilizzatore finale della piattaforma corrispondente. Aggiornamento regole in coerenza con le modifiche finalizzate allo sviluppo delle misure di ampliamento e armonizzazione flessibilità nell'ambito delle regole contrattuali.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1683 MODULO ECONOMICO - CONCLUSIONE CONTROLLI FUNZIONALITÀ MANUTENZIONE SEGNALAZIONI ANOMALIE.

Data

31/12/2020

1684 MODULO GIURIDICO - PRODUZIONE STAMPE E REPORTISTICHE GESTIONALI CON ELABORAZIONE BANCA DATI

Data

31/12/2020

1685 MODULO PRESENZE ASSENZE - MESSA A REGIME SISTEMA DI REGISTRAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI A DIRETTA COMPILAZIONE DEI DIPENDENTI

Data

31/12/2020

Obiettivo specifico

803

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Settore programmazione e gestione risorse

Analisi del fabbisogno in termini organizzativi e di riscrittura dinamiche e ruoli per la diffusione di nuove modalità organizzative e di lavoro nell'Ente. Progettazione percorso formativo rivolto alla diffusione di metodi di lavoro collaborativi e di cambiamento.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1784 SVOLGIMENTO ATTIVITÀ DI RILEVAZIONE CLIMA INTERNO PROPEDEUTICA ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE RIVOLTA AL PERSONALE E FORMAZIONE MIRATA

Data

31/12/2020

Obiettivo specifico

804

ATTUAZIONE MISURE DI FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA DEL LAVORO

Settore programmazione e gestione risorse

Messa a sistema di strumenti normativi interni e organizzativi volti a diffondere e favorire la flessibilità.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi specifici

1788 REDAZIONE TESTO UNICO REGOLE ORARIO DI LAVORO

Data 31/12/2020

1789 AVVIO FASE SUCCESSIVA ALLA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE IN CITTÀ METROPOLITANA (PROGETTO VELA)

Data 31/05/2020

AZIONE 4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo specifico

754

PIANO TRIENNALE FORMAZIONE

Settore programmazione e gestione risorse

Attivazione percorsi formativi prioritari, focalizzati sugli obiettivi trasversali dell'ente con le priorità individuate nell'ambito del progetto mirante al rinnovamento dei modelli organizzativi e di management nell'Ente. Attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto delle periodicità indicate dalla normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni). Attivazione percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzando giornate tematiche progettate con gli specialisti interni all'Ente, secondo un calendario pianificato in base alle previsioni di ingresso relative ai percorsi di reclutamento approvati.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1688 PREDISPOSIZIONE PIANO FORMATIVO PER I NEO ASSUNTI

Numero

1

1689 PIANO FORMATIVO GENERALE TRASVERSALE

Numero

1

Obiettivo specifico

763

TAVOLO TECNICO METROPOLITANO

Settore programmazione e gestione risorse

Integrazione rete territoriale, analisi fabbisogni e linee di intervento per la messa a punto di collaborazioni istituzionali strutturate con gli enti metropolitani.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura

Obiettivo

Consuntivo

1709 STABILIZZAZIONE RETE ARTICOLATA IN MODO DA FORMALIZZARE AGGREGAZIONI DI ENTI PER LIVELLO DI APPROFONDIMENTO NELL'ATTUAZIONE DI ISTITUTI COMUNI - NUMERO INCONTRI ANNUALI

Numero

5

1710 AMPLIAMENTO NUMERO ENTI COINVOLTI ATTIVAMENTE NELLE ATTIVITÀ DEL TAVOLO

Data

31/12/2020

1727 COLLABORAZIONE ALLA DIFFUSIONE CAPILLARE DEL METODO DI GESTIONE CONDIVISA DEGLI ISTITUTI (TECNICHE APPROCCIO)

Data

31/12/2020

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022: Obiettivi specifici

AZIONE 5 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo specifico

753

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 - 2022
E PIANO ASSUNZIONI 2020**

Settore programmazione e gestione risorse

Adozione dei provvedimenti di pianificazione del fabbisogno al fine della riorganizzazione della struttura dell'ente in coerenza alle strategie di mandato. Adozione dei provvedimenti propedeutici al reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro flessibile. Nello specifico: le attività di completamento del piano occupazionale dell'anno precedente consistono nel supporto alle segreterie di commissione di concorso per le operazioni di selezione; approvazione lavori delle commissioni e graduatorie finali di merito dopo il controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei; adozione degli atti di assunzione nel rapporto di lavoro e per l'ingresso in servizio. Le attività di avvio del nuovo piano occupazionale consistono nell'individuazione delle priorità; comunicazione alla Funzione Pubblica; attivazione delle procedure di mobilità volontaria con avviso, in subordine indizione concorsi pubblici per esame o concorsi riservati agli interni o riservati alle categorie protette.

Codice e descrizione indicatore

Unità di misura Obiettivo Consuntivo

1686 COMPLETAMENTO PROCEDURE DI ASSUNZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2019/2021

Data 31/12/2020

1687 ADOZIONE E AVVIO PROCEDURE PTFP 2020/2022

Data 31/12/2020