



Comune di Maserada sul Piave

Provincia di Treviso

COPIA

N°48 Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE
----------------------------	--

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025
----------------	--

Oggi **trenta** del mese di **maggio** dell'anno **duemilaventitre** alle ore 18:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Marini Lamberto	Sindaco	P
Pellizzari Antonella	Vice Sindaco	P
Quinto Paolo	Assessore	P
Grosso Alberto	Assessore	P
Pattaro Ketty	Assessore	P

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il **SEGRETARIO COMUNALE** Cartisano Pier Paolo.

Marini Lamberto nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL Sindaco

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ottemperanza alla normativa di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

DATO ATTO altresì che la medesima disposizione introduce, quale sanzione per la mancata adozione del piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, nonché la valutazione di responsabilità dei Responsabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi (art. 57, co. 5, D.Lgs. n. 165/2001);

VISTI:

- La legge 125 del 10/4/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Il D.Lgs. n. 196 del 23/5/2000 "Disciplina Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Il D.Lgs. 165 del 30/03/2001 "Ordinamento del lavoro pubblico";
- Il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

VISTE:

- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;"
- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, ad oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", la quale sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e integra la Direttiva 4 marzo 2011;

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 08/02/2022 con la quale è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità in questo ente per il triennio 2022-2024, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e ss.nn.ii.;

CONSIDERATO che, secondo quanto ribadito nella Direttiva n. 2/2019:

- rientra nell'ambito della funzione propositiva del CUG la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favori l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;

- il Piano triennale di azioni positive, che va aggiornato annualmente, costituisce allegato al piano della Piano della performance;

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Personale n. 80 del 07/02/2020 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in questo Ente;

DATO ATTO che l'allegata proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023 - 2025 è stata oggetto di disamina da parte del Comitato Unico di Garanzia come si evince dal verbale della seduta tenutasi in data 23/05/2023 e dal parere favorevole che si allega al presente atto;

VISTO il parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso in data 25/05/2023, ns. prot. n. 8389 del 25/05/2023 che si allega in copia al presente atto;

VISTO il parere favorevole espresso dalla R.S.U. in data 26/05/2025 che si allega al presente atto;

RITENUTO opportuno ottemperare a quanto previsto dalla normativa vigente di cui sopra aggiornando il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2023-2025, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

VISTA la bozza di aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive che si ritiene meritevole di approvazione;

VISTO il regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con votazione favorevole ed unanime espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2023-2025 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 allegato sub) 1 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di trasmettere il presente atto alle Organizzazioni Sindacali;
- 3) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione sulla rete internet ai sensi del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33;
- 4) di dare atto che il Piano triennale delle azioni positive, unitamente al P.E.G. e al P.D.O., costituisce il Piano della Performance ed è requisito obbligatorio ai fini delle assunzioni;
- 5) di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 108 del 27-05-2023 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Marini Lamberto

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Cartisano Pier Paolo

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 30-05-23

Il Responsabile del servizio
F.to TONINATO MARZIA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 30-05-23

Il Responsabile del servizio
F.to TONINATO MARZIA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 48 del 30-05-2023

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE 2023/2025**

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 05-06-2023 fino al 20-06-2023 con numero di registrazione 558.

Maserada sul Piave li 05-06-2023

**IL RESPONSABILE
DELLA PUBBLICAZIONE**
Cartisano Pier Paolo

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 48 del 30-05-2023

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE 2023/2025**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Maserada sul Piave li 05-06-2023

IL RESPONSABILE DELL' ESECUTIVITÀ
Cartisano Pier Paolo

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO



Comune di Maserada sul Piave
Provincia di Treviso

PARERE PREVINTIVO
SULLA PROPOSTA DI
PIANO AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

Ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2024-2025. ART. 48 D.LGS.
198/2006 E SS.MM.II.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

di cui all'art. 57 del D.lgs 165/2001

*Sulla proposta di PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' per il TRIENNIO 2023 - 2025 allegata, esprime, ai sensi
dell'art. 48 del D.lgs 198/2006, parere Favorevole.*

Data 23-05-2023

Per il C.U.G.

Il Presidente

Dott. Santamaria Dario

Al Comune di Maserada sul Piave (TV)

Treviso, 24 maggio 2023

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2023-2025: parere

LA CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ

Visti:

- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in particolare l'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni";
- la direttiva della P.C.M. n. 2/2019 che fissa nuove e puntuali linee di indirizzo in materia di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni;
- il decreto 30 giugno 2022, n. 132, che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione da aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno;

Ricordati gli obiettivi di pari opportunità disciplinati dal Codice:

1. rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità nel lavoro;
2. superamento delle condizioni, dell'organizzazione e della distribuzione del lavoro che pregiudicano, a seconda del sesso, la formazione, l'avanzamento professionale e di carriera e l'equo trattamento economico e retributivo;
3. conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
4. promozione della presenza femminile nei livelli professionali dove la donna è sottorappresentata e nelle posizioni di responsabilità;

Vista la proposta di Piano di azioni positive 2023-2025 del Comune di Maserada sul Piave (TV).

Premesso che:

- gli obiettivi e le azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono coerenti agli obiettivi del Codice;
- gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere sono misurabili;
- le posizioni di responsabilità sono in equilibrio (P.o.: 1 uomo e 2 donne);
- il questionario sul benessere organizzativo viene somministrato ogni 2 anni.

Tutto ciò premesso, valutata la congruità della proposta rispetto alle finalità poste *ex lege*, la Consiglieria esprime **parere positivo**, con il suggerimento di somministrare il questionario sul benessere organizzativo ogni 3 anni, per esempio nel 2023: somministrazione, analisi dei dati rilevati, produzione di un report e proposta di eventuali azioni correttive e positive da inserire nel piano successivo (2024-2026), sospensione della rilevazione nel 2024 e 2025 e nuova somministrazione nel 2026. In questo modo, con la rilevazione del 2026 si potranno registrare gli effetti delle eventuali azioni correttive.

Cordiali saluti

dott.ssa Tiziana Botteon
CONSIGLIERA DI PARITÀ

Firmato digitalmente da

**Tiziana
Botteon**

CN = Tiziana
Botteon
C = IT



Comune di Maserada sul Piave
Provincia di Treviso

PARERE PREVINTIVO
SULLA PROPOSTA DI
PIANO AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

Ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2024-2025. ART. 48 D.LGS.
198/2006 E SS.MM.II.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

A norma dell'art. 48 del D.lgs 198/2006

*Sulla proposta di PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI AOPPORTUNITA'
per il TRIENNIO 2023 - 2025 allegata, esprime parere Favorevole.*

Data 26-05-2023

Le R.S.U.

Belleri Davide

Favretto Diego

Vacilotto Luisa

Viezzar Alessandro



Comune di Maserada sul Piave

Provincia di Treviso

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI
OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE**

TRIENNIO 2023/2025

(art. 48 D. Lgs. n. 198/2006)

Parere CUG (Comitato Unico di Garanzia) pervenuto in data 23.05.2023

Parere della Consigliera per le pari opportunità pervenuto in data 25.05.2023

Parere RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) pervenuto in data 26.05.2023

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. __ del 30.05.2023

Premessa

Tra le finalità espresse dal D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle pari opportunità", vi è quella di *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli enti, tra cui i comuni, predispongano piani di durata triennale di *azioni positive* tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 (gli enti inadempienti non possono assumere personale).

Il Comune di Maserada sul Piave con il presente piano intende armonizzare la propria attività con il perseguimento del diritto di uomini e donne ad avere lo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Contesto

Con determinazione del Responsabile del Personale n. 80 del 7 febbraio 2020 è stato istituito presso il Comune di Maserada sul Piave il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001; il C.U.G. è l'interlocutore al quale i lavoratori possono rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.

In data 20 dicembre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Integrativo Decentrato 2020-2022 con il quale si è inteso offrire degli strumenti per garantire una maggiore possibilità di conciliazione tra i tempi di vita familiare e i tempi di vita lavorativa. In particolare con gli istituti previsti all'art. 26 *"Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale"* e all'art. 27 *"Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita"*.

Con l'art. 26 si è previsto che *"in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo"*;

mentre con l'art. 27 è stato ampliato l'utilizzo dell'istituto della flessibilità consentendolo anche in anticipo: *"E' riconosciuta una flessibilità di un quarto d'ora in anticipo sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita e di mezz'ora in posticipo sia in entrata che in uscita, salvaguardando gli orari di apertura al pubblico"*.

Inoltre, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra i tempi di vita familiare e i tempi di vita lavorativa, nel tempo sono stati concessi a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, orari personalizzati sulla base delle esigenze di gestione della vita familiare.

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di *formazione* professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento,
2. alla possibilità di articolare gli *orari di lavoro* in modo da conciliare gli impegni di lavoro e quelli della famiglia,
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di *carriera e di professionalità*, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche,
4. all'individuazione di iniziative di *informazione* per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro,
5. all'*ambiente di lavoro* non discriminante, non conflittuale, di benessere lavorativo e organizzativo.

dando atto che gli obiettivi in esso prefissati sono stati in parte riconfermati nel loro oggetto dal precedente Piano, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale, ma ridefiniti dal punto di vista delle azioni da intraprendere.

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

RISORSE UMANE IN ORGANICO

Il Comune di Maserada sul Piave ha una popolazione di circa 9.300 abitanti e 34 dipendenti tutti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Date le dimensioni demografiche, non sono contemplate le figure dirigenziali e l'attività gestionale dell'Ente è affidata ai titolari di Posizione Organizzativa che vengono nominati dal Sindaco.

Al 1° gennaio 2023 il Comune di Maserada sul Piave è organizzato come segue:

Lavoratrici/Lavoratori	Cat. B	Cat. C	Cat. D	di cui P.O.	Totale
Donne	6	9	7	2	22
Uomini	6	4	2	1	12
Totale	12	13	9	3	34

Il contesto del Comune di Maserada sul Piave, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'ente. Evidenzia altresì come l'accesso all'impiego nel Comune di Maserada sul Piave non incontri particolari ostacoli e pertanto non si ritiene debbano essere adottate misure di riequilibrio.

Si precisa che il Segretario Comunale non è compreso nel conteggio del personale dipendente in quanto Comune capofila della Convenzione per il servizio di Segreteria è un altro ente.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Iniziativa: FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera;

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: programmare percorsi formativi specifici (in particolare in ambito digitale) rivolti sia al personale femminile che maschile, proponendo anche il potenziamento delle risorse strumentali in dotazione all'ente.

Azione positiva 3: Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione.

Azione positiva 4: possibilità per ogni dipendente di promuovere una riunione con il proprio Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili. Ogni dipendente ha la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora, ove necessario, il Piano di formazione annuale dell'ente.

Indicatore: n. degli incontri con i Responsabili sul tema formazione, almeno un incontro all'anno.

Valore atteso (target):

Anno 2023: n. 1 incontro annuale con i Responsabili (sia nell'ambito di ciascun Settore, sia del gruppo Responsabili con un referente del C.U.G.); proponendo di dedicare la sala studio della biblioteca comunale per l'attività di formazione mediante webinar per gli uffici che hanno apertura al pubblico;

Anno 2024: n. 1 incontro annuale con i Responsabili (sia nell'ambito di ciascun Settore, sia del gruppo Responsabili con un referente del C.U.G.); almeno 50% di fruizione *femminile* della formazione (al fine di verificare che sia equilibrata la partecipazione tra maschi e femmine);

Anno 2025: n. 1 incontro annuale con i Responsabili (sia nell'ambito di ciascun Settore, sia del gruppo Responsabili con un referente del C.U.G.); somministrazione di questionario anonimo su esigenze e criticità;

Attori Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale – C.U.G..

Beneficiari: tutti i dipendenti.

Spesa: Per ciascuna annualità del triennio 2023-2025 sono previsti a bilancio 4.500,00 euro nel capitolo 125 "Formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale del personale - prestazione di servizi", spesa che a partire dal 2020 è stato possibile incrementare in quanto cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del Dl 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

2. Descrizione Iniziativa: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio al fine di trovare una soluzione che

permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, ma anche a problemi familiari e/o personali, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario compatibilmente con l'efficiente funzionamento dell'Ente.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili in particolar modo ma non solo, per i dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Incentivare il ricorso al lavoro agile.

Azione positiva 1: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati (al di là dei permessi previsti dalla Legge 104/1992).

Azione positiva 2: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: per quanto riguarda i permessi retribuiti e le varie tipologie di aspettativa si propone di rivedere la disciplina alla luce dei cambiamenti sociali intervenuti anche nelle famiglie, promuovendone l'incremento per esempio nel caso di genitore unico affidatario.

Indicatore: Percentuale delle domande accolte nel rispetto delle norme e degli accordi di settore sul totale delle domande *accoglibili* salvaguardando/mantenendo i livelli di qualità dei servizi.

Si dà atto che nel corso del 2022 non sono pervenute richieste da parte del personale.

Valore atteso (target):

Anno 2023: 100%

Anno 2024: 100%

Anno 2025: 100%

Attori coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale – C.U.G..

Beneficiari: tutti i dipendenti.

Spesa: Nessun onere aggiuntivo oltre a quanto già compreso nella spesa per il personale nei limiti di spesa previsti dalla normativa in materia.

3. Descrizione Iniziativa: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un'ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche.

Azione positiva 2: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 3: viene proposto un incontro almeno annuale tra il Responsabile di ciascun Settore e i propri collaboratori al fine di individuare, condividendoli, gli obiettivi da inserire nel Piano della Performance per il nuovo anno e per valutare assieme il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'anno appena concluso.

Azione positiva 4: progetto di sensibilizzazione contro la violenza delle parole per una comunicazione efficace nel rapporto con l'utenza ed un impegno di responsabilità condivisa, incontri per i dipendenti con personale specializzato.

Indicatore: Somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo e valutazione del clima (questionario unico riferito anche all'Iniziativa 5 - Ambiente di lavoro) – Somministrazione avvenuta nel corso del 2021, da riproporre nel corso del 2023. Confronto dei risultati con il precedente questionario.

Valore atteso (target):

Anno 2023: Somministrazione questionario. Almeno un incontro annuale tra ciascun Responsabile e i propri collaboratori.

Anno 2024: Analisi e valutazione dei risultati del questionario e predisposizione conseguenti proposte di azioni positive: 100% - incontro di condivisione delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo tra i componenti del CUG e i Responsabili, partendo dalle risultanze della precedente indagine, tenendo conto della programmazione e degli avvicendamenti di personale.

Almeno un incontro annuale tra ciascun Responsabile e i propri collaboratori.

Anno 2025: almeno un incontro annuale tra ciascun Responsabile e i propri collaboratori. Aggiornamento del piano tenuto conto dei risultati delle azioni positive proposte l'anno precedente: 100%

Attori coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili di Settore – C.U.G..

Beneficiari: tutti i dipendenti.

Spesa: Nessun onere aggiuntivo previsto oltre a quanto già compreso nella spesa per il personale nei limiti di spesa previsti dalla normativa in materia.

4. Descrizione Iniziativa: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, mediante reale collaborazione da favorire anche durante le riunioni della conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità e ai componenti del CUG.

Azione positiva 2: informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Azione positiva 3: sensibilizzare circa i problemi di salute, fisica e mentale, dei lavoratori e delle lavoratrici conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare, proponendo anche l'istituzione di un servizio di ascolto, sostegno e supporto psicologico volto a prevenire, rilevare e ridurre le situazioni di disagio psicologico legate all'attività lavorativa, alla conciliazione vita-lavoro e le condizioni di rischio stress lavoro correlato; supporto alla gestione e mediazione dei conflitti in ambito lavorativo.

Indicatore: venga dato riscontro dell'esito degli incontri periodici tra Responsabili, Segretario e Sindaco; inoltre ciascun Responsabile faccia da portavoce delle necessità dei propri Uffici. Partecipazione dei Responsabili e dei componenti del CUG agli incontri di sensibilizzazione e informazione sulle pari opportunità.

Valore atteso (target): Riscontro degli incontri e percentuale di partecipazione dei Responsabili e dei componenti del CUG.

Anno 2023: 100%

Anno 2024: 100%

Anno 2025: 100%

Attori coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili di Settore, – C.U.G..

Beneficiari: tutti i dipendenti, tutti i cittadini.

Spesa: Nessun onere aggiuntivo previsto oltre a quanto già compreso nella spesa per il personale nei limiti di spesa previsti dalla normativa in materia.

5. Descrizioni Iniziativa: AMBIENTE DI LAVORO

Impegno a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali
- Casi di Mobbing
- Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Azioni: Somministrazione questionario sul benessere organizzativo/lavorativo, valutazione dei risultati e proposte di azioni correttive.

Indicatore: Somministrazione questionario (questionario unico riferito anche all’Iniziativa 3 – Sviluppo Carriera e Professionalità) – somministrazione avvenuta nel 2021 e da riproporre nel corso del 2023.

Si ritiene opportuno continuare a monitorare la percezione della qualità dell’ambiente e del benessere lavorativo, nonché proporre iniziative ed eventi per favorire le relazioni interpersonali tra i dipendenti, almeno un evento all’anno.

Valore atteso:

Anno 2023: Monitoraggio della percezione del benessere lavorativo e dell’ambiente di lavoro mediante somministrazione di un nuovo questionario: 100%

Anno 2024: Analisi e valutazione dei risultati del questionario e predisposizione conseguenti proposte di azioni positive: 100%

Anno 2025: Aggiornamento del piano tenuto conto dei risultati delle azioni positive proposte l’anno precedente: 100%

Attori coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale, Responsabili di Settore, – C.U.G..

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: Nessun onere aggiuntivo previsto oltre a quanto già compreso nella spesa per il personale nei limiti di spesa previsti dalla normativa in materia.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano saranno attuate nel triennio 2023/2025. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel presente Piano, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse compatibilmente con la disponibilità di bilancio, inoltre si attiverà al fine di reperire ulteriori risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione da Enti sovra ordinati volti all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito web istituzionale e inviato a tutti i dipendenti.

I dipendenti, entro 30 giorni dalla pubblicazione, potranno far pervenire, presso l'ufficio Segreteria, osservazioni, suggerimenti e proposte per possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza del primo anno di validità, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del presente Piano.

Nel periodo di vigenza verranno raccolti dal C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.