

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In Italia il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, così come novellato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, numero 183, indica, tra le sue finalità, all'articolo 1, comma c), quella di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica." Il successivo articolo 7, al comma 1, ribadisce inoltre che: "1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Per il raggiungimento delle finalità individuate dalla normativa il decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 individua inoltre specifici strumenti e propone linee guida cui attenersi nella gestione delle risorse umane, nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro. In particolare l'articolo 57 prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, come organismo paritetico formato da dipendenti scelti dall'amministrazione e da dipendenti scelti dalle organizzazioni sindacali con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, numero 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ha quindi raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia. In particolare, il Codice, all'articolo 42, comma 2, individua i seguenti obiettivi specifici delle azioni positive:

"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;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile."

Tali misure possono essere promosse sia dai datori di lavoro pubblici che privati e debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione, prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165", cioè il divieto di assunzione, ivi comprese le categorie protette.

La strategia delle azioni positive è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione con il Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo numero 81/2008 che, recependo le raccomandazioni della Commissione Europea in materia, raccomanda in particolare, all'articolo 28 comma 1, la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, "nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Tra i fattori determinanti lo stress lavoro correlato vi sono condizioni oggettive legate al contenuto del lavoro e al contesto lavorativo e condizioni soggettive, legate al clima di gruppo e alla percezione individuale dei vari fattori: pertanto, nella valutazione del rischio, si sono date indicazioni affinché venga prioritariamente eseguita la valutazione oggettiva su alcuni indicatori

considerati “sentinella” che necessitano, quindi, di un monitoraggio continuo e si proceda solo successivamente, qualora si evidenzi un rischio medio-alto, con analisi di approfondimento.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, così come integrato e rivisto dall’articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, numero 105, fa quindi rientrare a pieno titolo, nell’ambito della valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il principio di pari opportunità, inserendo il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (articolo 8, comma 1, lettera h)) e la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità (articolo 14, comma 3, lettera f)) tra le finalità per la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. In particolare sostituisce il secondo comma dell’articolo 5 del decreto legislativo numero 165/2001 annoverando tra i poteri dirigenziali “le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità” (articolo 34).

Il decreto legislativo numero 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle pubbliche amministrazioni vincolando maggiormente l’ordinamento del lavoro pubblico ai processi di pianificazione e valutazione anche per il principio di pari opportunità e non discriminazione e ribadendo, in tal senso, la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati. Si tratta di un ulteriore tentativo di raggiungere gli obiettivi prefissati ridefinendo gli strumenti a disposizione, considerato che, nonostante il quadro normativo così articolato, nella pubblica amministrazione permangono tuttora ostacoli e reticenze alle pari opportunità.

Inoltre, nel 2013, in attuazione all’articolo 54 del citato decreto legislativo numero 165/2001 viene adottato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 numero 62 il “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” che all’articolo 13, comma 5, prevede che: “Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all’aggiornamento del personale, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.”

Da ultimo, nel 2015, con la legge 7 agosto numero 124 (cosiddetta legge Madia), articolo 14, e con il successivo decreto legislativo 14 settembre 2015, numero 151, sono stati modificati alcuni articoli del decreto legislativo numero 81/2008 e del decreto legislativo numero 198/2006 prevedendo che le pubbliche amministrazioni sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

PREMESSA

Nell’ambito delle finalità espresse dalla legge numero 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (decreti legislativi numero 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia “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”, viene adottato il presente Piano di azioni positive del Comune di Farra di Soligo per il triennio 2022-2024.

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

1. agli orari di lavoro e part - time;
2. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo carriera e di professionalità;
3. formazione del personale dipendente;
4. informazione, promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
5. lavoro agile (smart working).

SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2021, tenuto conto di un Istruttore Direttivo di categoria D, dipendente di altro Comune ed in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per 18 ore settimanali, nominato dal primo ottobre 2020 Responsabile dell’Area Tecnica Lavori Pubblici Manutenzioni, presenta il seguente quadro:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|-----------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| CATEGORIA D | | | 1 | 2 | | | | 1 | 3 | |
| CATEGORIA C | | 1 | 2 | | | | | 8 | 5 | |
| CATEGORIA B3 | | | | 2 | | | 1 | 1 | 1 | |
| CATEGORIA B | | | 1 | 1 | | | | 1 | | |
| Totale personale | | 1 | 4 | 5 | | | 1 | 11 | 9 | 31 |
| % sul personale complessivo | | 3,23% | 12,90% | 16,13% | | | 3,23% | 35,48% | 29,03% | 100,00 % |

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| SEGRETARIO COMUNALE (in Convenzione) | | | | | | | | 1 | | |
| Totale personale | | | | | | | | 1 | | |

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | | 1 | 1 | 5 | | 7 | 33,33 | | | 7 | 8 | | 15 | 50,00 |
| Part Time > = 50% | | | 2 | | | 2 | | | 1 | 5 | 1 | | 7 | 16,67 |
| Part Time <50% | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 1 | 3 | 5 | | 9 | | | 1 | 12 | 9 | | 22 | |
| Totale % | | 3,23 | 9,67 | 16,13 | | | 29,03 | | 3,23 | 38,71 | 29,03 | | | 70,97 |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|--------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Area Finanziaria Contabile | | | 1 | 11,11% | 1 | 11,11% |
| Area Affari Generali Amministrativa | | | 1 | 11,11% | 1 | 11,11% |
| Area Affari Generali Sociale | | | 1 | 11,11% | 1 | 11,11% |
| Area Tecnica Urbanistica - Attività Produttive | 1 | 10% | | | 1 | 10,00% |
| Area Tecnica Lavori Pubblici - Manutenzioni | 1 | 10% | | | 1 | 10,00% |
| Totale personale | 2 | 20% | 3 | 33,33% | 5 | 53,33% |
| % sul personale complessivo | | 6,45% | | 9,68% | | 16,13% |

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|-----|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | < 30 | da 31 a 40 | Da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Permanenza nel profilo e livello | | | | | | | | | | | | | | |
| Inferiore a 3 anni | | | 1 | | | 1 | 30 | | | | | | 0 | |
| Tra 3 e 5 anni | | | 2 | | | 2 | 10 | | | 1 | 1 | | 2 | 10 |
| Tra 5 e 10 anni | | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 5 |
| Superiore a 10 anni | | 1 | 1 | 4 | | 6 | 60 | | 1 | 11 | 6 | | 17 | 85 |
| Totale | | 1 | 4 | 5 | | 10 | 100 | | 1 | 13 | 7 | | 21 | 100 |
| Totale % | | 3,23 | 12,90 | 16,13 | | 32,26 | | | 3,23 | 41,94 | 22,57 | | | 67,74 |

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| Inquadramento | UOMINI | | DONNE | | Divario economico per livello | |
|------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--|-------------------------------|----------------|
| | Retribuzione lorda media | | Retribuzione lorda media | | Valori assoluti | % |
| CAT. D | € 22.043,89 | | € 36.617,82 | | € 14.573,93 | 66,1132 |
| CAT. C | € 20.469,90 | | € 23.744,37 | | € 3.274,47 | 15,9965 |
| CAT. B3 | € 25.315,04 | | € 22.065,68 | | -€ 3.249,36 | - 12,8357 |
| CAT. B1 | € 23.886,11 | | € 22.845,90 | | -€ 1.040,21 | - 4,3548 |
| Totale personale | € 91.714,94 | | € 105.273,77 | | € 13.558,83 | 14,7837 |
| % sul personale complessivo | 46,56% | | 53,44 | | | |

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Laurea | | | | | | |
| Laurea magistrale | | | | | | |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

L'Ente non ha personale dirigenziale.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Inferiore al Diploma superiore | 3 | 30 | | | 3 | 9,68 |
| Diploma di scuola superiore | 4 | 40 | 14 | 66,67 | 18 | 58,06 |
| Laurea | 3 | 30 | 7 | 33,33 | 10 | 32,26 |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 10 | 100 | 21 | 100 | 31 | |
| % sul personale complessivo | | 32,26 | | 67,74 | | 100,00% |

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|-----------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | 100,00% | |
| % sul personale complessivo | | | | | | | |

Nell'anno 2021 non sono state costituite Commissioni di concorso.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|---|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | 100 % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Misura conciliazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | | | | | | | | | 1 | 3 | 1 | | | |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | 1 | 5 | 4 | | 10 | 100 | | 1 | 13 | 7 | | 21 | |
| Totale | | 1 | 5 | 4 | | | | | 1 | 16 | 8 | | | |
| Totale % | | | | | | | | | | | | | | |

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|
| | Valori assoluti | | Valori assoluti | | Valori assoluti | |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | | 17 | | | |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | | 234 | | | |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | | | 30 | | | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | | | | |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|---|-------|------------|------------|------------|---------|-------|-----|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Formazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Sicurezza informatica | | 1 | 4 | 2 | | 7 | | | 1 | 11 | 9 | | 21 | |
| Sicurezza L.81/08 | | | | 3 | | 3 | | | | | | | | |
| Aggiornamento professionale | | 1 | 4 | 2 | | 7 | | | | 11 | 9 | | 20 | |
| Competenze manageriali/Relazionali | | | | | | | | | | | | | | |
| Tematiche CUG | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | | | |
| Anticorruzione e trasparenza | | | | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |
| Totale ore | | 10 | 40 | 36 | | 86 | | | 6 | 114 | 27 | | 147 | |
| Totale ore % | | 4,29 | 17,17 | 15,45 | | 36,91 | | | 2,57 | 48,93 | 11,59 | | 63,09 | 100 |

I Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'articolo 107 del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000 sono 5, di cui 3 donne. Pertanto si dà atto che attualmente non si presenta la necessità di favorire un riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo numero 198/2006.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il presente Piano prende spunto dall'esito dell'attuazione del Piano precedente e dall'attuale situazione organizzativa dell'Ente.

Ne conseguono le successive considerazioni:

- la situazione di emergenza sanitaria legata al diffondersi del virus SARS-CoV-2 ha profondamente influenzato il contesto in tutto il periodo di attuazione del precedente piano triennale portando, in itinere, ad una riorganizzazione delle priorità e ad un obbligo posticipo dell'attuazione di alcune azioni;
- coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza di genere, parità e pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- in continuità con i Piani precedenti, si conferma l'idea in base alla quale il raggiungimento degli obiettivi richiede, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche.

Il Piano si inserisce pertanto in un contesto "maturo" in relazione alle tematiche da affrontare e individua, per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, i seguenti obiettivi da realizzare nel triennio 2022-2024, a supporto dei quali vengono previste le azioni positive successivamente descritte, tenuto conto che i destinatari sono sempre tutti i lavoratori e le lavoratrici:

Intervento n. 1: ORARIO DI LAVORO E PART - TIME

Obiettivi.

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, anche mediante una diversa organizzazione dell'attività lavorativa, delle sue condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni 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.

Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'Ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguentiriflessi negativi sull'organizzazione, le parti concordano di elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale del 10%, ferma restando la facoltà dell'Amministrazione di concedere ogni singola trasformazione anche nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Finalità strategiche.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate anche per congedo parentale.

Misurazione:

Indicatori: Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori.
Valore atteso: 2022 50%, 2023 50% e 2024 50%

Intervento n. 2: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

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: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: 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, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Misurazione

Indicatori: Rispetto delle pari opportunità nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Valore atteso: 2022 100%, 2023 100% e 2024 100%

Intervento n. 3: 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: Monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei Responsabili di Area.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Risorse impegnate per formazione: € 3.530,00 annui.

Misurazione

Indicatori: Percentuale femminile di fruizione della formazione.

Valore atteso: 2022 50%, 2023 50% e 2024 50%

Intervento n. 4: INFORMAZIONE

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

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

Azione positiva 1: Favorire la sensibilizzazione e l'informazione rivolta ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area — Segretario comunale — Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

Misurazione

Indicatori: Pubblicazione nel sito internet del Comune del Piano delle azioni positive e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi delle tematiche riguardanti le pari opportunità da parte dei Responsabili di Area.

Valore atteso: 2022 60%, 2023 60% e 2024 60%

Intervento n. 5: LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Obiettivo: Favorire la conciliazione tra esigenze familiari e lavorative mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare dando priorità nella concessione dello smart working alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (priorità prevista dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- b) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, numero 104 (priorità prevista dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- c) i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, numero 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge numero 104/1992;
- d) lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (articolo 39 del decreto legge numero 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza);
- e) lavoratori su cui grava la cura di persone anziane e/o dei figli a causa della chiusura delle scuole;
- f) in stato di gravidanza;
- g) che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa (dimostrabile dal possesso di abbonamento al servizio di trasporto pubblico).

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dello smart working.

Azione positiva 1: Prevedere la concessione dello smart working in tempi celeri e dando la giusta priorità alle categorie di lavoratori che hanno maggiori difficoltà di conciliazione dei tempi famiglia – lavoro.

Azione positiva 2: Garantire che il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, spettante ai dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità lavoro agile, non subisca alcuna modifica rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario comunale. Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Misurazione:

Indicatori: Numero di domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici.

Valore atteso: 2022 25%, 2023 25% e 2024 25%

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Il presente Piano è stato redatto in accordo con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Farra di Soligo, istituito con delibera di Giunta numero 31 del 18 marzo 2021.

Il CUG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'articolo 57, comma 3, del decreto legislativo numero 165/2001, così come introdotto dall'articolo 21 della legge numero 183/2010, e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le linee guida sul funzionamento dei CUG, nonché le funzioni che i contratti collettivi demandavano in precedenza al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, successivamente integrata con la Direttiva numero 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Giulia Bongiorno con la quale sono state adeguate le previsioni della predetta direttiva 4 marzo 2011 per meglio coordinare l'azione dei Comitati Unici di Garanzia con quella svolta dagli altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo del Comitato "anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati, come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva".

In particolare il CUG nell'ambito della funzione propositiva, propone le misure del piano di azioni positive di competenza del Comune e promuove iniziative volte a:

- a) favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- b) favorire, promuovere e potenziare condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro;
- c) sviluppare temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) promuovere iniziative volte ad attuare direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) effettuare analisi e programmazione di genere che considerino bisogni e interessi individuali e collettivi, nonché analisi e nuove iniziative utili a sviluppare un bilancio di genere;
- f) favorire condizioni di benessere organizzativo;
- g) prevenire e contrastare situazioni di discriminazione e violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro (mobbing) e ogni altra forma di disagio lavorativo;
- h) curare l'informazione e la formazione per una cultura organizzativa orientata al rispetto di ogni lavoratore e alla valorizzazione di ogni diversità.

Il CUG, nell'ambito delle funzioni consultive, formula pareri di carattere obbligatorio sulle seguenti materie:

- a) progetti di riorganizzazione;
 - b) piani di formazione del personale;
 - c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - d) criteri di valutazione del personale;
 - e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- ovvero ogni qualvolta il Comune lo richieda.

Il CUG ha, infine, compiti di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dell'attuazione dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto al mobbing e ad ogni forma di violenza verbale, fisica, morale e psicologica nei luoghi di lavoro;
- d) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, all'orientamento politico nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata per il triennio 2022-2024.

Il Piano è pubblicato nel sito internet del Comune di Farra di Soligo nell'apposita sotto sezione della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Piano viene trasmesso alle R.S.U. e alla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso per il rilascio dei pareri previsti.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e delle OO.SS (anche attraverso le RSU) in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.