

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 evidenzino 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 nei processi di pianificazione e valutazione al principio di pari opportunità e non discriminazione, ribadendo 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 esortando le pubbliche amministrazioni 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 2024-2026.

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, come nel

precedente piano approvato per il triennio 2023 -2025 con particolare riferimento a:

1. orari di lavoro e part - time;
2. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di 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 DEL PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 11.05.2023 ad oggetto “Approvazione modifiche al Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi a seguito del nuovo CCNL del 16 novembre 2022” le articolazioni di massima dimensione dell’Ente sono state modificate da “Aree” a “Settore” come di seguito specificato:

- Settore Economico Finanziario
- Settore Affari Generali
- Settore Socio Culturale
- Settore Edilizia e Urbanistica
- Settore Lavori Pubblici - Ambiente
- Settore Polizia Locale (Settore di nuova istituzione).

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2023, tenuto conto di un Funzionario tecnico incaricato di elevata qualificazione, dipendente di altro Comune e in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per 18 ore settimanali, ammonta a n. 33 unità di cui n. 11 uomini e n. 22 donne. I Funzionari incaricati di elevata qualificazione, Responsabili dei Settori, sono n. 6 di cui n. 3 uomini e n. 3 donne. Le funzioni di Segretario comunale sono attribuite ad un Segretario di sesso femminile dipendente del Comune di Feltre ed in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per n. 9 ore.

Orario di lavoro e tempo parziale.

Il personale a tempo indeterminato che nell’anno 2023 ha lavorato in regime di tempo parziale è di numero 8 unità, di cui 2 uomini (1 su richiesta del dipendente) e 6 donne (5 su richiesta delle dipendenti).

Nell’anno 2023 sono state presentate numero 2 richieste di fruizione di lavoro parziale da parte di dipendenti di sesso femminile, entrambe accolte dall’Amministrazione comunale. Gli altri tempi parziali su richiesta sono prosecuzioni di concessioni effettuate in anni precedenti.

Ad inizio anno 2024 il numero di dipendenti a tempo parziale è sceso di una unità in quanto un dipendente di sesso femminile non ha rinnovato la richiesta di orario ridotto.

Come previsto dal CCI 2023 – 2025, sottoscritto in data 25 agosto 2023, a tutti i dipendenti è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera di mezzora rispetto all’orario di ingresso e all’orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all’orario di lavoro. Non è stata richiesta la fruizione di congedi parentali e per quanto riguarda i permessi L104/1992 si rileva la fruizione nel corso del 2023 di n. 31 permessi giornalieri e n. 201 permessi orari da parte di personale dipendente di sesso femminile.

Sviluppo carriera e di professionalità

Le progressioni economiche all’interno delle Aree sono state attribuite con decorrenza 01.01.2023 sulla base del sistema di valutazione vigente, senza discriminazioni di genere, come di seguito specificato:

- n. 4 uomini
- n. 3 donne

Gli incentivi economici e i premi sono stati attribuiti secondo logiche di meritocrazia sulla base dei criteri stabiliti dal CCI e dal sistema di valutazione vigente.

L’amministrazione non ha ritenuto di prevedere per l’anno 2023 progressioni tra Aree (art. 15 del CCNL 16 novembre 2022).

I Responsabili di Settore, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’articolo 107

del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, come sopra specificato, sono 6, 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.

La commissione di concorso costituita nell'anno 2023 per l'assunzione di n. 2 Istruttori amministrativi è stata composta da 3 membri di sesso femminile (il Segretario comunale con funzioni di Presidente e 2 Responsabili di Settore con funzione di membri esperti) e un segretario di sesso maschile.

Formazione

Dal 2023 viene approvato il Piano di Formazione del personale dipendente del Comune di Farra di Soligo con percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, sia per quanto riguarda la formazione obbligatoria che quella specifica settoriale.

Informazione, promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

Al fine di promuovere le pari opportunità, Il Piano delle azioni positive 2023 – 2025 è stato pubblicato sul sito internet del Comune di Farra di Soligo e i Responsabili di Settore sono stati coinvolti e sensibilizzati sulle specifiche tematiche durante le riunioni della conferenza di responsabili.

Lavoro agile (smart working)

Per l'anno 2023 è stata presentata all'Amministrazione, e da questa accolta, una sola richiesta di fruizione di lavoro agile da parte di un dipendente di sesso femminile.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 -2026

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

Ne conseguono le successive considerazioni:

- 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 particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- promozione della presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle pari opportunità, come si evince dal prospetto sopra riportato;
- considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'orario di lavoro e all'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano si inserisce 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 2024 - 2026, 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, le parti prendono atto che l'art.19 del CCI 2023 – 2025 del Comune di Farra di Soligo ha previsto di elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale del 10%, per ogni area in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, 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 Settore, 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: 2024 50%, 2025 50% e 2026 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 Settore, 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: 2024 100%, 2025 100% e 2026 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 dei lavoratori 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 Settore.

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

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Risorse impegnate per formazione: € 8.450,00 annui compreso quanto destinato alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla privacy.

Misurazione

Indicatori: Percentuale di fruizione della formazione sul totale dei dipendenti.
Valore atteso: 2024 60%, 2025 60% e 2026 60%

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 Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, mediante reale collaborazione anche durante le riunioni della conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 1: Favorire la sensibilizzazione e l'informazione rivolta ai Responsabili di Settore 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 Settore, Segretario comunale. Ufficio Personale.

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

Misurazione

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

Valore atteso: 2024 100%, 2025 100% e 2026 100%

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:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (priorità prevista
- b) dall'articolo 18, comma 3bis, della legge numero 81/2017);
- c) 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);
- d) 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;
- e) 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);
- f) lavoratori su cui grava la cura di persone anziane e/o dei figli a causa della chiusura delle scuole;
- g) in stato di gravidanza;
- h) 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 Settore, 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: 2024 25%, 2025 25% e 2026 25%

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Come da verbale sottoscritto in data 16.01.2024. 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, 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 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 2024-2026.

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

Le R.S.U. hanno rilasciato in data 16.01.2024 parere positivo sul presente Piano che viene trasmesso anche alla Consiglieria di Parità della Provincia di Treviso per il rilascio del parere previsto.

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.