

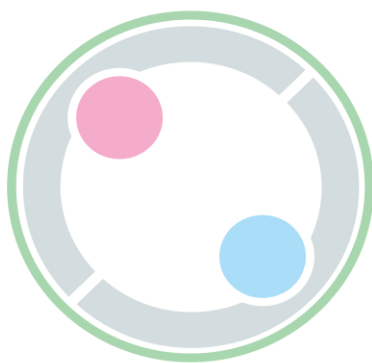


CITTÀ DI MOGLIANO VENETO

PROVINCIA DI TREVISO

PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2024-2025-2026

SEZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)



IL QUADRO DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in particolare art. 7 "Gestione delle risorse umane", commi 4-4, ed art. 57 "Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE del 05.07.2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego;
- Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 relativo al "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale (art. 19 CCNL 14.09.2000)
- il CCNL 21.05.2018
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26.06.2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che sostituisce la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011.
- Decreto del Presidente della Repubblica del 24.06.2022, n. 81 riguardante il regolamento che individua gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO);
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 30.06.2022, n. 132 con il quale è stato emanato il regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;
- Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni".

IL PIANO AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive è divenuto una sezione del Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), in seguito all'entrata in vigore del Decreto del Presidente della Repubblica del 24.06.2022, n. 81 e del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 30.06.2022, n. 132.

Il Piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono altresì talora essere originate da atti regolatori dell'organizzazione del lavoro e della gestione dei rapporti datore lavoro/lavoratori e tra lavoratori, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio, di una regola o di un criterio, venga valutato a monte, ovvero prima che la stessa regola o criterio abbiano potuto produrre gli effetti discriminatori.

Il Piano di Azioni Positive si propone di favorire il riequilibrio di genere nei vari settori in cui è articolata la struttura organizzativa, nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, nonché nelle posizioni apicali.

Le azioni positive sono incentrate sulla regola enunciata dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle pari opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni, che sono il frutto di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al solo campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più che l'intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale ed in altri ambiti della vita sociale e civile.

L'organizzazione del Comune di Mogliano Veneto, vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, una particolare attenzione e attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come attività significativa di rilevanza strategica.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del CUG, e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Sul presente Piano si è espressa anche la Consigliera provinciale di parità con parere positivo in data 27.01.2024.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nell'ambito delle disposizioni in argomento, la Legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche al D.Lgs n. 165/2001, ha in particolare previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comune di Mogliano Veneto, con atto Dirigenziale n. 163 del 27.03.2014, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (cosiddetto CUG).

Tale Comitato è scaduto il 27.03.2018.

Successivamente Il Comune di Mogliano Veneto, con atto Dirigenziale n. 491 del 16.07.2020, ha nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato ha stilato il proprio regolamento approvato poi con Deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 07.07.2021.

Si evidenzia che come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, e confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, ad esempio la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, il nuovo codice dei contratti, l'introduzione di nuovi applicativi informatici, unitamente alla parziale sostituzione di personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale in servizio nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, obbligando la struttura ed i lavoratori a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Le misure delle Azioni Positive, che il Comune di Mogliano Veneto intende adottare, saranno pertanto volte verso modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione ed il coinvolgimento dei dipendenti, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

N. Azione	1
Titolo	Formazione
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Migliorare la gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità dei dipendenti.
Descrizione intervento	<p>La formazione dovrà essere, ove possibile, compatibile con l'orario di lavoro dei dipendenti, in modo da favorire la più ampia adesione; svolgersi con modalità flessibili, tali da garantire la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.</p> <p>Analizzare le esigenze formative del personale, tenuto conto della necessità di un costante aggiornamento che necessita in seguito alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche ed alle aspettative dei cittadini.</p> <p>A tal fine, verrà data importanza a corsi organizzati internamente dall'Amministrazione comunale, incaricando docenti e/o formatori esterni oppure utilizzando le risorse interne esperte nei vari ambiti.</p> <p>Al fine di consentire a tutti i dipendenti la conoscenza delle materie oggetto di formazione, si adotteranno iniziative volte a divulgare e condividere documenti utilizzati durante gli incontri formativi.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.
Indicatore	Numero interventi formativi e partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici agli stessi.
Misura attesa	Numero corsi ____; Partecipazione femminile su totale donne: __%, Partecipazione maschile su totale uomini: ____;

N. Azione	2
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e

	familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze di organizzazione personali con quelle lavorative
Descrizione intervento	Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro, attraverso l'intercambiabilità delle attività lavorative, che tenga conto delle esigenze personali e di servizio; promuovere la conoscenza delle reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione ed i servizi presenti sul territorio
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente al personale dell'Ente con carichi di cura
Indicatore	Numero istituti flessibili attivi nell'Ente
Misura attesa	Migliorare organizzazione del lavoro

N. Azione	3
Titolo	Indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Verificare i livelli di benessere organizzativo dell'Ente.
Descrizione intervento	Analisi dei dati emersi dal questionario ai/alle dipendenti dell'Ente.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e Comitato Unico di Garanzia
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Indicatore	Presentazione all'Amministrazione dei dati emersi dal questionario.
Misura attesa	Valutare azioni positive da inserire nel prossimo Piano triennale a seguito verifica degli esiti del questionario.

N. Azione	4
Titolo	Supporto al Comitato Unico di Garanzia

Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Supportare il Cug nelle iniziative che intende porre in essere in qualità di Comitato, formato dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, il quale deve garantire e vigilare sulla pari opportunità tra uomini e donne, e contrastare fenomeni di mobbing.
Descrizione intervento	<p>Aggiornamento periodico nel sito istituzionale dell'Ente dell'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative del Comitato Unico di Garanzia.</p> <p>Valorizzare e favorire il buon funzionamento del Comitato mettendo a disposizione spazi, strumenti ed informazioni, fornendo altresì un supporto organizzativo allo stesso.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.
Indicatore	Stato aggiornamento sezione informativa sul sito istituzionale. Numero contributi pervenuti di supporto al Comitato.
Misura attesa	Migliorare il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia

N. Azione	5
Titolo	Diffusione di una cultura di genere
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.
Descrizione intervento	<p>Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").</p> <p>Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione "Riforma Mentis" offerta da Syllabus, che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29</p>

	novembre 2023, P.C.M., superamento violenza)
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate.
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.
Indicatore	Numero iniziative di sensibilizzazione in materia di pari opportunità. Percentuale di partecipazione dipendenti al corso offerto da Syllabus.
Misura attesa	Migliorare il livello informativo sul tema delle pari opportunità. Partecipazione al corso: 100% nel triennio 2024-2026

N. Azione	6
Titolo	Situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione dei dipendenti disabili
Destinatari	Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Verifica della piena attuazione dei processi di inserimento delle persone con disabilità.
Descrizione intervento	Rimozione di eventuali situazioni di disagio segnalate dal dipendente disabile e rimozione di eventuali difficoltà di integrazione.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Indicatore	Numero dipendenti coinvolti nelle iniziative
Misura attesa	Migliorare il livello di integrazione del dipendente disabile

N. Azione	7
Titolo	Lavoro agile

Destinatari	I lavoratori e le lavoratrici che rivestono ruoli per i quali è possibile richiedere lo svolgimento in parte della propria attività lavorativa a domicilio
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Organizzare e supportare il lavoro agile (smart working) in vista del consolidamento della modalità lavorativa per i dipendenti che ne facciano richiesta.
Descrizione intervento	Approntare un piano di lavoro in smart working, che consenta ai dipendenti che svolgono mansioni lavorative che possono essere rese con tale modalità di accedervi, sia fornendo gli strumenti tecnici necessari, sia riorganizzando il lavoro secondo la modalità a distanza.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Indicatore	Iniziative attivate e risorse informatiche fornite
Misura attesa	Organizzare e disciplinare il lavoro agile all'interno dell'Ente