

Allegato 2 – PIAO 2023/2025 – Azioni positive

Si riporta di seguito l'elenco delle azioni positive da attuare nel triennio 2024/2026, già trasmesse alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 58714 del 04/11/2022, a seguito della quale non sono state presentate osservazioni. Si precisa che rispetto alle azioni proposte, sono stati acquisiti i pareri positivi della consigliera di parità (cfr. nota nostro prot. n. 69247/2022) e del Comitato Unico di Garanzia (cfr. nota nostro prot. n. 60380 del 14/11/2022).

Il Comune di Conegliano aderisce al Progetto Sperimentale 2024-2026 **“Prassi Uni/Pdr 125:2022 e Innovazione nella Pa”** insieme ai Comuni di Castelfranco Veneto, Fontanelle e Preganziol ed inserito in un più ampio progetto finanziato dalla Regione del Veneto e coordinato da Unisef di Confindustria Veneto Est.

L'obiettivo del Progetto è innovare le politiche di parità di genere attraverso l'applicazione sperimentale della Prassi Uni/Pdr 125:2022 nel triennio 2024/2026 e lo sviluppo di azioni positive che consentano di migliorare il contesto lavorativo colmando divari relativi alla parità di genere eventualmente esistenti.

A tal fine la prassi prevede una misurazione olistica del livello di maturità dell'organizzazione attraverso sei Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Qui di seguito la misurazione effettuata al 31/12/2023.

PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022

1 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) – MISURAZIONE PRESSO IL COMUNE DI CONEGLIANO

1.1 GENERALITÀ

È fondamentale che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in linea con quanto previsto nella UNI EN ISO 26000 sulla responsabilità sociale delle organizzazioni e come suggerito nella UNI ISO 30415, e che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto a un insieme di indicatori caratterizzati dall'essere percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede difatti un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

1. Cultura e strategia (5.2); peso: 15%
2. Governance (5.3); peso: 15%
3. Processi HR (5.4); peso: 10%
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5); peso: 20%
5. Equità remunerativa per genere (5.6); peso: 20%
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7); peso: 20%

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello *as-is* dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto del *remediation plan* attivato.

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative che rappresentano il Sistema Paese inteso quale intero apparato economico-produttivo della nazione, si prevede che gli indicatori afferenti alle 6 Aree

sopracitate, siano applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Il Comune di Conegliano appartiene alla 3° fascia (media organizzazione).

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza) come dalla seguente aggregazione:

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

Il Comune di Conegliano appartiene alla classe O 10

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand edeconomici.

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. Ogni due anni talecertificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento.

Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).

1.2 AREA CULTURA E STRATEGIA

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **7** e di seguito riportati.

Prospetto 3 - Cultura e strategia

INDICATORI	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI	MISURAZIONE	NOTE
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Sì/ NO	20	20	Il PIAO, nella definizione delle azioni positive e degli obiettivi di performance, può essere individuato come piano strategico
2. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	Sì/ NO	10	10	Presenza del CUG al quale è possibile rivolgersi

3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Sì/ NO	20	20	Corso di formazione 2022 organizzato da Consigliera di parità; obiettivo piano azioni positive 23/25
4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	Sì/ NO	10	10	Vd art. 9 statuto comunale
5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>	Sì/ NO	10	10	Corso di formazione 2022 organizzato da Consigliera di parità
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	SI/ NO	20	0	Si propone di attivare un questionario di gradimento
7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	SI/ NO	10	0	

1.3 AREA GOVERNANCE

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 5 e di seguito riportati.

Prospetto 4 – Governance

INDICATORI	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI	MISURAZIONE	NOTE
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.	SI/ NO	25	25	Presenza del CUG
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	SÌ/NO	25	25	Relazione annuale CUG
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	SÌ/NO	15	15	Disponibile all'interno del budget generale.
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	SI/NO	15	0	Non identificati obiettivi specifici
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva della giunta.	20	20	Giunta comunale: 3 donne su 8

1.4 AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 6 e di seguito riportati

Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)

INDICATORI	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI	MISURAZIONE	NOTE
1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	SÌ/NO	25	25	La parità di genere è tutelata per via normativa nella formazione delle commissioni concorso e nelle preferenze a parità di punteggio per la formazione delle graduatorie
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	SÌ/NO	15	15	Analisi presente nella Relazione CUG
3. Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e divalorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	SÌ/NO	15	15	Emerge dalla relazione CUG e dalla relazione alle ooss sulla formazione
4. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	SÌ/NO	20	20	I processi di mobilità interna di norma tengono conto del consenso dell'interessato e sono pertanto da intendersi rispettosi dei principi di inclusività. La successione a posizioni manageriali avviene mediante procedure ad evidenza pubblica
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	SÌ/NO	15	15	Applicazione norme di legge e contratto
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	SI/NO	10	0	

1.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 7 e di seguito riportati.

Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

INDICATORI	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI	MISURAZIONE	NOTE
1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	25	25	64,25% (133 DONNE SU 207 DIPENDENTI)
2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell' <i>industry</i> di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	25	-	Non applicabile per mancanza parametro di riferimento

<p>3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in casodi impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando siregistra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità</p>	25	-	Non applicabile
<p>4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza di genere non superiore a 2/3</p>	25	25	2 su 5
<p>5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità</p>	20	20	<p>Considerati titolari di EQ responsabili di servizio</p> <p>11/15 FEMMINE 4/15 MASCHI</p>
<p>6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice (titolari di EQ)</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'<i>industry</i> di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento</p>	20	20	Coincide con precedente indicatore

	della parità			
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	10	10	Considerati dirigenti, titolari EQ, titolari di centri di responsabilità bilancio D 14 SU 21 titolari di delega di spesa

1.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being*.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono **3** e di seguito riportati

Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere

INDICATORI	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI	MISURAZIONE	NOTE
------------	-------------------------	-------	-------------	------

<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	<p>Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescentenegli anni successivi</p>	40	0	<p>Media retribuzioni</p> <p>DIR: U: € 36.504,00 D: € 31.256,00</p> <p>EQ U: € 10.125,00 D: € 9.591,00</p>
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto</p>	30	30	<p>Dato riferito alle ultime progressioni acquisite (2022); rapporto tra aventi diritto e promossi per categoria di appartenenza</p> <p>CAT A --- CAT B 25% U; 0% D CAT B3 33,3% U 33,3% D CAT C 37,5% U 40%D CAT D 14,29% U 34,62% D</p> <p>Quindi U: 27,53% D: 26,99%</p>
<p>3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, <i>rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario</i></p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico</p>	30	30	<p>Sono stati considerati i dipendenti con: ind. Responsabilità, ind. Posizione organizzativa; retribuzione di posizione dirigenziale</p> <p>18,92% MASCHI 26,32% FEMMINE</p>

1.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 5 e di seguito riportati.

Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

INDICATORI	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI	MISURAZIONE	NOTE
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	SI/NO	20	20	Criterio di preferenza nell'assegnazione del part time e del lavoro agile
2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	SI/NO	35	35	Criterio di preferenza nell'assegnazione del part time e del lavoro agile, flessibilità oraria prolungata
3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della personae dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	SI/NO	25	0	

4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	10	9	88,89 % (8 su 9)
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	10	5	50% (15 su 30)

La misurazione complessiva risulta pari al 78,05%.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026

Si illustrano qui di seguito l'elenco delle azioni positive da attuare nel triennio 2024/2026, già trasmesse alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 3862 del 18.01.2024, a seguito della quale non sono state presentate osservazioni. Si precisa che rispetto alle azioni proposte, sono stati acquisiti i pareri positivi della consigliera di parità (cfr. nota nostro prot. n. 4349 del 22.02.2024) e del Comitato Unico di Garanzia (cfr. nota nostro prot. n. 4535 del 23.01.2024).

AZIONE 1	CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Nel Comune di Conegliano è in vigore un orario flessibile sia in entrata che in uscita con recupero della flessibilità nell'arco del mese o, se a debito, nel mese successivo. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. È prevista in particolare, anche in attuazione del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, la possibilità di ampliare, su richiesta del lavoratore/lavoratrice, la flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, per la tutela di specifiche e predeterminate situazioni personali o famigliari.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture direttamente interessate
Indicatore	Percentuale di accoglimento delle richieste
Valore atteso	Almeno 80% in ciascun anno
Spesa	Non prevista

AZIONE 2	SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
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, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo di un linguaggio negli atti e documenti amministrativi in grado di garantire il rispetto dell'identità di genere, privilegiando il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste; - Produzione delle statistiche sul personale ripartite per genere; relazione annuale del CUG sulla situazione del personale; - Prosecuzione dell'attività formativa in materia di pari opportunità rivolta al personale dipendente, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, sugli stereotipi e gli atteggiamenti, in collaborazione con il CUG.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Indicatore	Prosecuzione dell'attività formativa iniziata negli anni precedenti con iniziative rivolte al personale dipendente compresi i vertici
Valore atteso	1) Promuovere e incentivare la massima partecipazione dei dipendenti, a partire dalla dirigenza e dalle elevate qualificazioni, alla formazione

	<p>“RIFORMA MENTIS” offerta da Syllabus che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere discriminazioni, molestie e violenze negli ambienti di lavoro, entro il 31.12.2024</p> <p>2) Organizzare un corso/incontro formativo entro il 31.12.2025</p>
Spesa	L'eventuale spesa relativa al corso di formazione troverà copertura nel capitolo 32210 “Risorse Umane – Spese per formazione e aggiornamento professionale personale”

AZIONE 3	ANALISI PERCEZIONE AMBIENTE LAVORATIVO
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità e sull'ambiente di lavoro
Descrizione intervento	Elaborazione di un questionario di gradimento anonimo da somministrare a tutti i dipendenti, vertici compresi
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate in collaborazione con il CUG
Indicatore	Numero di questionari compilati sul totale dei lavoratori
Valore atteso	Somministrazione ed elaborazione dati questionario
Spesa	Non prevista

AZIONE 4	NOMINA DI COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONE
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate
Descrizione intervento	Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatore	Presenza femminile nella composizione delle commissioni
Valore atteso	2024, 2025 e 2026 almeno pari a 1/3
Spesa	Non prevista

AZIONE 5	RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
Descrizione intervento	-Rinnovo del Comitato unico di garanzia, previa adozione di tutti gli atti necessari -Informativa al personale dipendente sui compiti e funzioni del CUG.

	- Prevedere misure a tutela dell'ambiente di lavoro e di chi segnala discriminazioni, molestie e violenze al Cug attraverso un nucleo di ascolto interno al CUG stesso, appositamente formato e capace di garantire ascolto e riservatezza.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Indicatore	- Rinnovo del CUG -Trasmissione dell'informativa al personale dipendente - creazione di un nucleo di ascolto interno al CUG
Valore atteso	- Rinnovo del CUG entro il 29/02/2024 - trasmissione dell'informativa entro il 31/07/2024 - organizzazione e logistica spazio/modalità di ascolto dipendenti entro 31/12/2024
Spesa	Nessuna spesa

AZIONE 6	RINNOVO DELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le Pari Opportunità al di fuori del proprio contesto lavorativo che includano sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione. La Commissione pari Opportunità elabora proposte di interventi e politiche atte a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale, culturale e istituzionale, intervenendo sui modelli culturali e sociali di genere, che costituiscono discriminazione diretta o indiretta in tutti li ambiti politici e nei confronti di tutte le persone
Descrizione intervento	-Rinnovo della Commissione Pari Opportunità e relativa adozione di tutti gli atti necessari
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Indicatore	- Rinnovo del Commissione Pari Opportunità
Valore atteso	- Rinnovo del Commissione Pari Opportunità entro il 31/12/2024
Spesa	Nessuna spesa

AZIONE 7	PART-TIME
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari.
Descrizione intervento	Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, nel rispetto della vigente disciplina regolamentare del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate.
Indicatore	Percentuale di accoglimento delle richieste.
Valore atteso	2024, 2025 e 2026 pari al 90% delle richieste, nel rispetto dei limiti numerici previsti dal Regolamento

Spesa	Non prevista
-------	--------------

AZIONE 8	FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
Descrizione intervento	A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, ad esempio, potranno essere adottate le seguenti misure: articolare l'orario degli incontri formativi in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatore	Percentuale di partecipazione femminile alla formazione e all'aggiornamento professionale
Valore atteso	2024, 2025 e 2026 pari almeno al 50%
Spesa	Capitolo 32210 "Risorse Umane – Spese per formazione e aggiornamento professionale personale"

AZIONE 9	ASSUNZIONI / SVILUPPO DI CARRIERA
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. 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 e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.
Descrizione intervento	-Osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato; -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; -Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità, del merito e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatore	Percentuale di presenza femminile nell'attribuzione di incarichi di responsabilità e posizione organizzativa
Valore atteso	2024, 2025 e 2026 pari almeno al 50%

Spesa	Non prevista
-------	--------------

AZIONE 10	INFORMAZIONE IN MATERIA DI PERMESSI E CONGEDI
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Informare i lavoratori dipendenti sulle novità che verranno introdotte in materia di permessi e congedi in occasione dei rinnovi contrattuali e di eventuali interventi legislativi (soprattutto con riferimento alla maternità/paternità e disabilità).
Descrizione intervento	Incentivazione dell'attività di informazione al personale dipendente sugli argomenti più sopra indicati
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Indicatore	Trasmissione ai dipendenti di una circolare illustrativa sulle novità introdotte dal CCNL 2019-2021 e del contratto integrativo attuativo
Valore atteso	Trasmissione della circolare entro il 31/12/2024
Spesa	Non prevista

AZIONE 11	SMART WORKING
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Attivazione del lavoro agile al fine di favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, nonché la tutela dei soggetti in condizione di fragilità.
Descrizione intervento	-Aggiornamento del regolamento per la disciplina del lavoro agile alla luce delle nuove disposizioni normative e/o contrattuali in materia di <i>smart working</i> ; -Valutazione da parte dei dirigenti della compatibilità delle istanze presentate dai dipendenti rispetto all'attività svolta, ai requisiti previsti dal regolamento e alle esigenze organizzative. Qualora il numero delle richieste di lavoro agile sia superiore al limite individuato dal regolamento o dalla normativa vigente sarà data priorità ai dipendenti che si trovino nelle situazioni di svantaggio personale o familiare indicate nel regolamento.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatore	Per l'anno 2024: Aggiornamento del regolamento per la disciplina del lavoro agile se necessaria. Per gli anni successivi: Percentuale di accoglimento delle richieste.
Valore atteso	2024: aggiornamento del regolamento entro il 31.12.2024 se ritenuto necessario; 2024, 2025 e 2026 accoglimento pari al 50% delle richieste, nei limiti numerici previsti dal regolamento, valutate le esigenze organizzative.
Spesa	Non prevista

POLITICA PARITÀ DI GENERE 2024-2026

La politica di parità di genere 2024-2026 del Comune di Conegliano è finalizzata a:

- costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e flessibile e allo stesso tempo capace di migliorare il benessere organizzativo e la performance individuale.
Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone;
- realizzare il progetto sperimentale "Prassi Uni/Pdr 125:2022 e innovazione PA" che prevede un nuovo metodo di organizzazione del lavoro per il raggiungimento e la misurazione degli obiettivi di parità e pari opportunità.

A tale scopo, vengono indicati:

- **i principi** della politica di parità di genere 2024-2026 che costituiscono la base per la definizione degli obiettivi di parità e pari opportunità e delle relative azioni positive inserite nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, sottosezione Performance;
- **le aree di valutazione dell'Ente** con riferimento al rispetto della parità di genere, all'inclusività e alla flessibilità del lavoro, come previste dalla Prassi Uni/PdR 125:2022:
 1. cultura e strategia
 2. governance
 3. processi risorse umane
 4. opportunità di crescita e inclusione delle donne
 5. equità remunerativa per genere
 6. tutela della genitorialità e conciliazione vita e lavoro.

La definizione di detti principi tiene conto delle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", 2022, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per le Pari opportunità, che si inseriscono nella più ampia:

- Strategia della parità di genere dell'Agenda ONU 2030;
- Strategia Europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*) 2020-2025;
- Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 inserita tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che tra le priorità indica il "Lavoro" quale ambito per raggiungere l'obiettivo generale "di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE, rientrando così nelle prime 10 posizioni rispetto alla 14^a attualmente occupata".

In particolare, la priorità "Lavoro", come definita dalla Strategia nazionale, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, ha l'obiettivo di costruire ambienti di lavoro più equi in termini di:

- carriera;
- competitività;
- flessibilità del lavoro per conciliare i tempi di vita e lavoro.

Tutto premesso, **i principi della politica di parità di genere 2024-2026** sono definiti, come segue:

- **consapevolezza**: "raccogliere, analizzare e interpretare i dati sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale";
- **pragmatismo**: "individuare soluzioni, anche temporanee, che possano ingenerare un cambiamento concreto, come con la strategia delle azioni positive";
- **flessibilità**: "articolare proposte e strumenti in modo funzionale alla grande varietà di carriere presenti nella PA e a contesti molto diversi per dimensioni, complessità organizzativa, livello di parità di genere";
- **apprendimento**: "accogliere nuove esigenze e riorientare le proposte in considerazione di mutamenti rapidi e, a tratti, imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione e, quindi, ridisegnare le priorità in brevissimo tempo".

Gli obiettivi di parità e pari opportunità e lo sviluppo delle relative azioni positive da inserire nel PIAO 2024-2026 sono definiti nel rispetto della Prassi Uni/Pdr 125:2022 e della suddivisione in sei aree come sopra evidenziate.

Il Piano strategico 2024-2026 è avviato a partire dal 2024 e costituisce la linea guida per la definizione e lo sviluppo di azioni positive innovative ed è composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- Identificazione dei processi correlati ai temi di parità e pari opportunità individuati;
- identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- definizione degli obiettivi;
- definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio degli indicatori di performance (KPI) definiti (vedere punto 5 della Prassi UniPdR 125:22).

Le norme di riferimento per la realizzazione del progetto sperimentale sono:

- la Prassi Uni/Pdr 125:22;
- le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni 2022;
- la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- il Codice della pari opportunità (d.lgs. 198/2006).

Il Comitato unico di garanzia (Cug), in collaborazione con il Servizio Risorse Umane si occuperà dell'efficace adozione e della continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere.

Il presente documento è oggetto di aggiornamento annuale sulla base dei risultati e del monitoraggio relativi agli obiettivi di parità e pari opportunità prefissati.