

ALLEGATO F PIAO 2025/2027

Piano Azioni Positive

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 e che qui di seguito si riepilogano:

1. Cultura e strategia;
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Nel PIAO 2024/2026 si era provveduto ad una prima misurazione effettuata con riferimento al 31/12/2023, alla quale si rinvia. Prendendo spunto proprio da tale misurazione e dall’analisi degli indicatori rilevati, sono state individuate le azioni positive da intraprendere per il miglioramento della parità di genere nell’organizzazione.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

Si illustrano qui di seguito l’elenco delle azioni positive da attuare nel triennio 2025/2027, già trasmesse alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 8771 del 17.02.2025, a seguito della quale sono 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.del.....) e del Comitato Unico di Garanzia (cfr. nota nostro prot. n. del

AZIONE 1 AREA CULTURA E STRATEGIA - PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI E LINGUAGGIO A GARANZIA DI UN AMBIENTE INCLUSIVO	
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sui principi e sugli obiettivi della inclusione e della parità di genere, che rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della organizzazione.
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 che diano conto del grado di maturità dell’organizzazione sui temi dell’inclusione e parità di genere; - 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 sui temi dell’inclusione e parità di genere. Adozione di linee guida per la composizione del panel di relatori a convegni, ecc.

Valore atteso	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promuovere e incentivare la massima partecipazione dei dipendenti, a partire dalla dirigenza e dalle elevate qualificazioni, alla formazione “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, mediante l’aggiornamento degli iscritti entro tre mesi dall’assunzione; 2) Produzione di statistica sul personale che dia conto del grado di maturità dell’organizzazione sui temi dell’inclusione e parità di genere entro il 15.03.2025, anche in funzione di supporto al cug.
Spesa	<p>Si prevede di utilizzare le risorse umane disponibili nell’ente e le offerte formative gratuite messe a disposizione delle pubbliche amministrazioni (ad es. syllabus).</p> <p>In ogni caso, per eventuale ulteriore formazione, la spesa troverà copertura nel capitolo 32210 “Risorse Umane – Spese per formazione e aggiornamento professionale personale”</p>

AZIONE 2 AREA CULTURA E STRATEGIA – PROMOZIONE DI POLITICHE CHE GARANTISCANO GENERI EQUAMENTE RAPPRESENTATI	
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	<p>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.</p> <p>Adozione di linee guida per la equa rappresentazione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni, o altro evento di carattere scientifico.</p>
Strutture coinvolte nell’intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell’Ente direttamente interessate
Indicatore	Presenza femminile nella composizione delle commissioni e del panel di relatori negli eventi organizzati dagli Uffici e Servizi dell’ente.
Valore atteso	<ol style="list-style-type: none"> 1) Commissioni di concorso: 2025, 2026 e 2027 presenza femminile almeno pari a 1/3; 2) Relatori ad eventi, ecc: adozione di linee guida entro il 31.12.2025; per gli anni 2026/2027: assicurare presenza femminile almeno pari ad 1/3
Spesa	Non prevista una spesa specifica

AZIONE 3 AREA CULTURA E STRATEGIA – REALIZZAZIONE DI INTERVENTI FINALIZZATI A PROMUOVERE L’INCLUSIONE FUORI DAL PROPRIO CONTESTO ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Lavoratori/lavoratrici, cittadini, stakeholder
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici e i cittadini sui principi e sugli obiettivi della inclusione e della parità di genere, che rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della organizzazione, non solo nel rapporto di lavoro ma anche all’esterno.

Descrizione intervento	<p>Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione. In tale contesto si inseriscono i compiti del:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità del Comune di Conegliano, ai sensi dell'articolo 39-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i; • Responsabile della definizione delle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, ai sensi all'articolo 6, comma 2-bis, del D.L. n. 80/2021, introdotto dall' art. 3, comma 1, del D.Lgs. 13.12.2023, n. 222. <p>Tali incarichi sono svolti dalla Dirigente del 5° Settore Servizi alla Persona.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizi alla Persona e altri Servizi dell'ente direttamente interessati
Indicatore	Individuazione degli obiettivi di inclusione dei lavoratori/trici disabili nell'ambiente di lavoro e di inclusione dei disabili e dei cittadini ultrasessantacinquenni alla amministrazione, fisica e digitale
Valore atteso	Si rinvia alla individuazione degli obiettivi nel PDO
Spesa	Si rinvia alla scheda di individuazione degli obiettivi nel PDO

AZIONE 4	AREA CULTURA E STRATEGIA - ANALISI DELLA PERCEZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA' ED 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	Comunicazione degli esiti del questionario somministrato l'anno precedente al personale dipendente e all'Amministrazione
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate in collaborazione con il CUG
Indicatore	Nota di comunicazione
Valore atteso	Trasmissione, a cura del CUG, della nota di comunicazione degli esiti del questionario somministrato entro il 30/06/2025
Spesa	Non prevista

AZIONE 5	AREA CULTURA E STRATEGIA - ATTUAZIONE PIANO DI COMUNICAZIONE
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo	Migliorare la consapevolezza dei principi de obiettivi di inclusione e parità di genere, attraverso l’attuazione del progetto sperimentale per la certificazione sulla parità di genere.
Descrizione intervento	Organizzare un incontro con dirigenti e/o responsabili di Servizio per illustrare il progetto sperimentale e gli obiettivi in materia di parità, al fine di responsabilizzarli nel raggiungimento. L’incontro è finalizzato alla condivisione degli obiettivi da raggiungere e delle modalità per il loro conseguimento, mediante il confronto, l’invito a formulare proposte e suggerimenti.
Strutture coinvolte nell’intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture dell’Ente direttamente interessate
Indicatore	Organizzazione di un incontro con Dirigenti e/o Responsabili di servizio.
Valore atteso	Organizzazione dell’incontro entro il 31/12/2025

AZIONE 6	AREA GOVERNANCE- REALIZZAZIONE DI INTERVENTI FINALIZZATI A PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’
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 adozione di tutti gli atti necessari
Strutture coinvolte nell’intervento	5° Settore
Indicatore	Rinnovo della Commissione Pari Opportunità
Valore atteso	Rinnovo della Commissione Pari Opportunità entro il 31/12/2025
Spesa	Nessuna spesa

AZIONE 7	PROCESSI HUMAN RESOURCES – PRESENZA DI REFERENTI E PRASSI AZIENDALI A TUTELA DELL’AMBIENTE DI LAVORO – COSTITUZIONE DEL NUCLEO DI ASCOLTO; INTEGRAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Tutelare i dipendenti che si trovano in una situazione di disagio, malessere o discriminazione nell’ambiente lavorativo tramite l’acquisizione di consapevolezza, oggettività e criticità del proprio contesto lavorativo e supportando il dipendente a scelte responsabili e azioni consapevoli in un’ottica di collaborazione con l’Amministrazione.

Descrizione intervento	Rinnovato il CUG ed avviate l'attività, l'intervento nell'anno 2025 mira ad avviare l'apertura del Nucleo di Ascolto, previa adozione di tutti gli atti necessari, dandone opportuna informazione ai dipendenti. - Informativa al personale dipendente sul Disciplinare di Funzionamento del Nucleo di Ascolto; - progettazione e avvio dell'attività del nucleo di ascolto, appositamente formato e capace di garantire ascolto e riservatezza.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Indicatore	- Trasmissione dell'informativa al personale dipendente - Creazione di un nucleo di ascolto interno al CUG ed avvio dell'attività
Valore atteso	- Trasmissione, a cura del CUG, dell'informativa sul Nucleo di ascolto entro il 31/07/2025 - Avvio dell'attività entro il 31/12/2025 - Integrazione del codice di comportamento entro il 31/12/2025
Spesa	Nessuna spesa

AZIONE 8 PROCESSI HUMAN RESOURCE - INTERVENTI FORMATIVI A TUTTI I LIVELLI	
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	2025, 2026 e 2027 pari almeno al 50%
Spesa	Capitolo 32210 "Risorse Umane – Spese per formazione e aggiornamento professionale personale"

AZIONE 9 AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	
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 incarichi di elevata qualificazione
Valore atteso	2025, 2026 e 2027 pari almeno al 50%
Spesa	Non prevista

AZIONE 10	AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA E LAVORO
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo in essere politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di misure idonee a supportare la presenza nell'organizzazione anche di donne con figli/e in età prescolare.
Descrizione intervento	La conciliazione dei tempi di vita e lavoro è perseguita su più livelli, nella ricerca del migliore equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Qui di seguito gli ambiti di intervento: <ol style="list-style-type: none"> 1. Flessibilità dell'orario di lavoro: Anche in attuazione del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, è riconosciuta 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 familiari; 2. Part time: 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. Gli impegni di assistenza a disabili o a minori costituisce titolo di precedenza nell'assegnazione del part time, anche a tempo determinato.

	<p>3. Lavoro agile: ente si è dotato di un Regolamento per la prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile e annualmente mette a disposizione accordi individuali per la prestazione lavorativa con siffatta modalità, fornendo altresì la strumentazione necessaria all'espletamento dell'attività.</p> <p>Alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ai lavoratori/lavoratrici che assistono disabili ed ai lavoratori/trici che hanno minori di anni 14 nel nucleo familiare è assicurata la priorità nell'accesso agli accordi di lavoro agile.</p>
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane e strutture direttamente interessate
Indicatore	Percentuale di accoglimento delle richieste di ampliamento della flessibilità/part time/lavoro agile
Valore atteso	<p>1) Flessibilità di orario: accoglimento dell'80% delle richieste</p> <p>2) Part time: accoglimento dell'80% delle richieste (nei limiti della disciplina regolamentare)</p> <p>3) Lavoro agile: avviamento al lavoro agile di almeno il 15% del personale che svolge mansioni smartizzabili, che ne faccia richiesta.</p>
Spesa	Non prevista

AZIONE 11	AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - 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 dai contratti collettivi nazionali e integrativo e legge di bilancio
Valore atteso	Trasmissione della circolare entro il 31/12/2025
Spesa	Non prevista

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE 2025/2027

La politica di parità di genere 2025-2027 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 2025-2027 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) 2025-2027, 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 2025-2027** sono definiti, come segue:

- **consapevolezza**: "raccolgere, 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 2025-2027 sono definiti nel rispetto della Prassi Uni/Pdr 125:2022 e della suddivisione in sei aree come sopra evidenziate.

Il Progetto sperimentale è stato avviato nel 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.

PROGETTO SPERIMENTALE 2024-2026
“PRASSI UNI/PDR 125:2022 E INNOVAZIONE NELLA PA”
PIANO DI COMUNICAZIONE PER LA PARITA' DI GENERE 2025-2027

PREMESSA

Il Comune di Conegliano, su proposta della Consigliera di Parità della Provincia di Treviso, ha aderito al Progetto Sperimentale 2024-2026 “Prassi Uni/Pdr 125:2022 e Innovazione nella Pa” insieme ai Comuni di Castelfranco Veneto, Fontanelle e Preganziol. Il progetto è inserito in un programma più ampio, 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.

L’adesione al Progetto, la misurazione degli indicatori per valutare il livello di maturità dell’ente, il piano triennale di azioni positive e la Politica di Parità di Genere adottata dal Comune di Conegliano sono inserite nel PIAO 2025/2027.

In tale contesto, il Comune di Conegliano adotta il Piano di comunicazione per la parità di genere 2025-2027 con lo scopo di:

1. comunicare e spiegare ai dipendenti, al comitato unico di garanzia (CUG), alle rappresentanze sindacali unitarie, alle collaboratrici e ai collaboratori, ai cittadini destinatari dei servizi:
 - a. l’adesione al progetto sperimentale triennale “Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella PA”, che ha l’obiettivo di favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere con decorrenza dal 2024;
 - b. l’impegno assunto dall’Ente a innovare la politica per la parità di genere che prevede di “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”.

In particolare, l’Ente si impegna a recepire i principi di gender equality, dal momento della selezione del personale fino al pensionamento, con l’obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all’interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita per il riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso verbale, fisico, digitale e proponga invece una cultura rispettosa della diversità.

In conclusione, l’Ente si impegna ad applicare la prassi Uni/Pdr 125:2022 che prevede una misurazione chiara e standardizzata delle azioni positive e dei progressi raggiunti;
 - c. la situazione di partenza a livello europeo (analisi del contesto europeo).

Nel 2023, l’Italia si colloca al 13° posto in Unione europea in base all’indice sull’uguaglianza di genere: 2 punti in meno rispetto alla media europea.

In generale, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro italiano sia nel settore privato che nel pubblico. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro.

Ad ogni buon conto, si evidenzia che nel 2021 l’Italia ha predisposto, tramite la Ministra per le Pari opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, strettamente correlata al PNRR.
 - d. la situazione di partenza a livello comunale (analisi iniziale del contesto interno). Si rinvia a tal proposito alla misurazione degli indicatori di performance redatta

al 31.12.2023 sulla base della prassi uni/pdr 152:2022 e alla somministrazione di apposito questionario;

- e. le azioni positive relative agli obiettivi di pari opportunità e per l'equilibrio di genere del Piao 2025-2027 che prevedono in particolare:
- una verifica iniziale, attraverso la somministrazione di un questionario, per rilevare le situazioni disagio o turbamento nel luogo di lavoro rispetto alla disparità di trattamento, alle molestie e molestie sessuali subite (analisi iniziale del contesto interno);
 - una specifica informazione, formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, a cominciare dalle posizioni apicali di responsabilità, volta a sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere discriminazioni, molestie e violenze negli ambienti di lavoro;
 - la realizzazione di audit interni a cura del CUG;
2. identificare, sensibilizzare e responsabilizzare le posizioni apicali, con le quali instaurare una collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e per l'equilibrio di genere del Piao;
 3. fissare la tempistica delle azioni di comunicazione sopra descritte;
 4. interpretare e valutare i risultati della comunicazione e perfezionare le azioni di comunicazione per l'anno successivo.

DESTINATARI

I destinatari delle azioni di comunicazione e sensibilizzazione sono:

- le dipendenti e i dipendenti;
- il comitato unico di garanzia (CUG);
- le rappresentanze sindacali unitarie;
- le collaboratrici e i collaboratori;
- le cittadine e i cittadini destinatari dei servizi.

RESPONSABILI

I responsabili dell'attuazione del piano sono:

- Segretario generale
- Responsabile dell'ufficio Risorse Umane;
- Comitato unico di garanzia;
- Dirigenti e Responsabili di Servizio.

MEZZI DI COMUNICAZIONE

La comunicazione per la diffusione di informazioni e contenuti sarà possibile attraverso:

- la posta elettronica;
- pagina web del sito istituzionale;
- linee guida, quaderni, altro.

AZIONI DI COMUNICAZIONE E TEMPISTICA

Le azioni di comunicazione 2025-2027 e la relativa tempistica sono individuate come segue:

1. entro l'anno 2025, rafforzare la comunicazione in materia di parità ribadendo a tutti i destinatari interessati che:

a) l'Ente ha aderito al progetto sperimentale "Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella PA" per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e che tale adesione comporta la partecipazione di tutto il personale allo sviluppo di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e flessibile, dove sentirsi bene e svolgere al meglio l'attività lavorativa.

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 e ognuno ha la responsabilità di non discriminare e di non maltrattare e il diritto di non essere discriminato o maltrattato nel luogo di lavoro;

b) pubblicazione della documentazione di progetto e delle relative iniziative in una specifica pagina web del sito istituzionale, da rendere nota a tutto il personale. La struttura della pagina web dovrà essere organizzata con chiarezza e semplicità. Le informazioni e la documentazione da pubblicare sono, ad esempio:

- il progetto sperimentale in sintesi e la politica di parità di genere 2024-2026 e degli esercizi successivi;
- gli obiettivi per le pari opportunità e l'equilibrio di genere del triennio 2024-2026 e successivi;
- l'analisi del contesto europeo con il relativo link per un approfondimento;
- l'analisi del contesto interno;
- le iniziative di informazione/formazione, le relative date e la documentazione prodotta quali slides, linee guida, altro;
- i progressi ottenuti con la sperimentazione.

L'azione sarà attuata dal Servizio Risorse Umane, in collaborazione con il Cug;

2. organizzazione di un incontro annuale con i dirigenti e/o responsabili di Servizio per:

- presentare il progetto sperimentale e gli obiettivi in materia di parità;
- responsabilizzarli nel raggiungimento di detti obiettivi;
- ascoltare le loro eventuali osservazioni e suggerimenti in merito agli obiettivi da raggiungere;
- presentare le iniziative di informazione e formazione sulle differenze di genere e relativo valore, nonché sugli stereotipi e gli unconscious bias;
- invitarli ad adottare, fin da subito:
 - a) una comunicazione verbale e scritta non violenta e rispettosa delle differenze di genere;
 - b) un linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso delle differenze di genere in tutti gli atti amministrativi di loro competenza;

MONITORAGGIO

Il Cug si occuperà:

- del monitoraggio delle diverse fasi di attuazione del presente piano di comunicazione, oltre agli obiettivi di pari opportunità e per l'equilibrio di genere, nonché della rilevazione dei progressi ottenuti: a tale scopo sarà necessario predisporre indicatori e relativi target di risultato;
- di proporre suggerimenti per perfezionare la comunicazione interna ed esterna allo scopo di migliorare il livello di consapevolezza dei destinatari circa i benefici derivanti dallo sviluppo di una cultura del rispetto e della parità di genere.

Le informazioni sui progressi ottenuti con la sperimentazione saranno inserite nella relazione annuale che il Presidente Cug deve trasmettere entro il 30 marzo ai vertici dell'Ente.

Il presente piano di comunicazione sarà oggetto di aggiornamento annuale.