

Allegato 2 – PIAO 2023/2025 – Azioni positive

Si riporta di seguito l'elenco delle azioni positive da attuare nel triennio 2023/2025, 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).

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. 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	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 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");- Produzione delle statistiche sul personale ripartite per genere;- Prosecuzione dell'attività formativa in materia di pari opportunità rivolta al personale dipendente, in collaborazione con il CUG.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Indicatore	Prosecuzione dell'attività formativa iniziata nel 2022 con iniziative rivolte al personale dipendente
Valore atteso	Organizzazione di un corso/incontro formativo entro il 31.12.2023

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	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	2023, 2024 e 2025 almeno pari a 1/3
Spesa	Non prevista

AZIONE 4	RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 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.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Risorse Umane
Indicatore	- Rinnovo del CUG -Trasmissione dell'informativa al personale dipendente
Valore atteso	2023 - Rinnovo del CUG entro il 31/12/2023 2023 – trasmissione dell'informativa entro il 31/12/2023
Spesa	Nessuna spesa

AZIONE 5	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	2023, 2024 e 2025 pari al 90% delle richieste, nel rispetto dei limiti numerici previsti dal Regolamento
Spesa	Non prevista

AZIONE 6	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	2023, 2024 e 2025 pari almeno al 50%
Spesa	Capitolo 32210 "Risorse Umane – Spese per formazione e aggiornamento professionale personale"

AZIONE 7	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	2023, 2024 e 2025 pari almeno al 50%
Spesa	Non prevista

AZIONE 8	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 in corso di approvazione
Valore atteso	Trasmissione della circolare entro il 31/12/2023
Spesa	Non prevista

AZIONE 9	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 2023: Aggiornamento del regolamento per la disciplina del lavoro agile. Per gli anni 2023,2024 2 2025 Percentuale di accoglimento delle richieste.
Valore atteso	2023: aggiornamento del regolamento entro il 31.12.2023 2023, 2024 e 2025 accoglimento pari al 50% delle richieste, nei limiti numerici previsti dal regolamento, valutate le esigenze organizzative
Spesa	Non prevista

