

Comune di SUSEGANA

Provincia di Treviso

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006 n. 198)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione delle pari opportunità, ai sensi del d.lgs n.198/2006 e a valorizzare il benessere di chi lavora e contrastare qualsiasi forma di discriminazione;

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.** Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025, con il quale l'Amministrazione Comunale intende dare continuità alle politiche già avviate in tale ambito, favorendo l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Flessibilità del lavoro e lavoro agile
2. Promozione del benessere organizzativo e individuale;
3. Individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 07.02.2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	12	14	2	0	28
Uomini	4	4	5	2	15

I Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, sono 5 di cui 3 donne.

Il Segretario comunale è un uomo.

Si dà quindi atto che, al momento, non sussistono condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di miglioramenti organizzativi.

Per quanto riguarda il sistema premiante, lo stesso è fondato su logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

In particolare:

- la ripartizione e la distribuzione delle risorse si basano sul principio di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
- le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in base ad un sistema selettivo e meritocratico, ad una quota limitata di dipendenti;
- per i soggetti percettori di incentivi derivanti da leggi speciali, è previsto un meccanismo di perequazione che dispone una decurtazione del premio o della retribuzione di risultato che andrà a confluire nella quota del fondo destinato al compenso incentivante o alle somme destinate alla retribuzione di risultato esclusivamente a beneficio dei lavoratori che non percepiscono tali compensi;
- è stato elevato il contingente di personale con lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo e per la tutela di particolari situazioni familiari e di salute previste dalla legge;
- alla polizia locale viene concessa la possibilità di fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro a condizione che il servizio prestato sia di 7 ore continuative.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto-rappresentate;
- favorire politiche di riconciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione, per il prossimo triennio, intende perseguire la realizzazione delle seguenti azioni positive, tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

1. Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione

Obiettivo n.1	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
Periodo	2023-2025
Azioni	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezioni nelle commissioni
Attori coinvolti	Ufficio personale
Misurazioni	Valore atteso: 100%
Beneficiari	Dipendenti
Spesa	Non sono previste spese per tale iniziativa a parte i compensi previsti per tutti i commissari esterni

2. Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento.

Obiettivo n. 2	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento.
Periodo	2023-2025
Azioni	Iniziative/percorsi formativi/informativi o altre forme di sostegno a lavoratori e lavoratrici in fase di rientro al lavoro
Attori coinvolti	Tutti i responsabili di area
Misurazioni	Valore atteso: 50% del personale coinvolto
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Spesa	Le spese di formazione rientrano nel capitolo della formazione

3. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante diversa condizione di lavoro e lavoro agile

Obiettivo n. 3	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante diversa condizione di lavoro e lavoro agile
Periodo	2023-2025
Azioni	Fornire informazioni al personale attraverso apposite comunicazioni sulla disciplina del lavoro agile e aggiornare la modulistica per le richieste.
Attori coinvolti	Servizio personale
Beneficiari	Tutto il personale dell'ente
Misurazioni	Percentuale diffusione informazioni al personale: 100%
Spesa	Non sono previste risorse finanziarie

4. Favorire adeguato supporto nella gestione delle assenze e adeguata informazione rispetto alle nuove disposizioni legislative.

Obiettivo n. 4	Consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare. Favorire la circolazione delle informazioni.
Periodo	2023-2025
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. - Fornire ai dipendenti le informazioni su nuove disposizioni che riguardano il rapporto di lavoro ed il trattamento economico, in particolare per tutelare le categorie più deboli e garantire l'accesso ad eventuali vantaggi e misure da parte di tutti i dipendenti che ne abbiano

	diritto.
Attori coinvolti	Servizio personale
Beneficiari	Tutto il personale dell'ente
Misurazioni	Percentuale diffusione informazioni al personale: 100%
Spesa	Non sono previste risorse finanziarie

Altre iniziative da avviare:

Orario di lavoro

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti

L'Amministrazione si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

4. Sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a favorire la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione, anche attraverso la programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Si impegna ad articolare i corsi in base a orari e sedi utili, favorendo i webinar, in modo da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Dando attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, promuove l'utilizzo di sistemi premianti e 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.

DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce *“Amministrazione trasparente”*, *“Performance – Benessere Organizzativo”* e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere ad un conseguente adeguamento del piano.