



COMUNE DI FONTE

Provincia di Treviso

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35 del 18-04-2024

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026
---------	--

L'anno duemilaventiquattro il giorno diciotto del mese di aprile alle ore 19:00, presso la Sede Municipale, su convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
CECCATO LUIGINO	SINDACO	Presente
TONDI MASSIMO	VICESINDACO	Presente
COMIN PAMELA	ASSESSORE	Assente
LIBRALATO MARIO	ASSESSORE	Presente
MAZZAROLO ANNA PAOLA	ASSESSORE	Presente

4	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE Dott. BRINDISI FULVIO.

Il Sig. CECCATO LUIGINO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE**LA GIUNTA COMUNALE****PREMESSO CHE:**

- l'articolo 48 del D.Lgs. 198 dell'11.4.2006 e ss.mm.ii. nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'art.1, comma 1, lettera c), all'art. 7, comma 1 e all'art. 57, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., prevede che *le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni (omissis), predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*, valorizzando il benessere di chi lavora e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- l'art. 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs 165/2001 che stabilisce che l'organizzazione degli uffici e rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni debbano realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. che stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- l'art. 57 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. che fissa disposizioni in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità, tra le quali rientra anche la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- come indicato nelle linee guida della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

RICHIAMATE:

- le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" emanate il 6.10 2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità – in attuazione all'art. 5 del D.L. 30.04.2022, N. 36;
- la Direttiva 29.11.2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme";

RICHIAMATO il D.L. 9.6.2021 n. 80 che ha prescritto per le pubbliche amministrazioni l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale e con aggiornamento annuale;

DATO ATTO che:

- con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti assorbiti dal PIAO tra cui il Piano di azioni positive;
- il Decreto del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 intitolato "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" ha previsto, per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, una redazione semplificata del PIAO che non include il Piano di azioni positive di cui al sopra citato art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

-con nota prot. n. 4748 del 28 gennaio 2020 la Provincia di Treviso – Ufficio Consiglieria di Parità ha inoltrato la comunicazione, a firma della Consiglieria di Parità e della delegata alle pari opportunità, ad oggetto: “*Adempimenti e sanzioni previste dalla normativa sulle pari opportunità. Modello di piano delle azioni positive a seguito della direttiva della P.C.M. n. 2/2019*” con la quale la Consiglieria provinciale di parità, a cui compete rilasciare in via preventiva il parere, invita a redigere il piano delle azioni positive secondo lo schema tipo indicato dalla direttiva della P.C.M. n. 2/2019, allegato 1, sezioni 1, 2 e 3;

- con nota del 21 marzo 2023 la Consiglieria di Parità della Provincia di Treviso ha comunicato, alla luce della semplificazione operata dal legislatore con il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), le indicazioni che le pubbliche amministrazioni con 50 o meno dipendenti dovranno seguire per ottenere il parere preventivo, obbligatorio, del Piano triennale delle Azioni positive;

RITENUTO necessario, pertanto, adottare il Piano delle azioni positive per il triennio 2024/2026;

ATTESO CHE questa Amministrazione Comunale ritiene che per favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e migliorare l’efficienza delle prestazioni rese ai cittadini e alle imprese, si deve realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori impiegati, cercando di utilizzare al meglio gli strumenti a disposizione;

CONSIDERATO che non ci sono state modifiche sostanziali che giustifichino stravolgimenti del piano triennale precedentemente approvato, quindi si procede in parte a confermarne i contenuti ed in parte ad aggiornarlo;

EVIDENZIATO che:

- la proposta degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 è stata condivisa con il CUG;
- come richiesto dall’art. 48 del soprarichiamato D.Lgs. 198/2006, detto Piano è stato inoltrato, alla Consiglieria Provinciale di Parità, alla RSU aziendale e ai componenti del Comitato Unico di Garanzia e che:
- il 18.03.2024 la RSU aziendale ha espresso il suo parere positivo;
- il 19.03.2024 il Comitato Unico di Garanzia ha espresso parere positivo per la sua approvazione;
- il 02.04.2024 con la nota prot. 18220 del 02.04.2024 (ns. prot. n. 4332/02.04.2024) la Consiglieria di Parità Provinciale ha rilasciato parere positivo con alcune raccomandazioni che sono state inserite nel Piano in approvazione;

RITENUTO, pertanto, di approvare l’allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026;

VISTA la propria competenza all’adozione del presente atto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (competenze delle Giunte);

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il preventivo parere favorevole reso dal Responsabile del settore interessato per quanto riguarda la regolarità tecnica, espresso sulla proposta di deliberazione ai sensi dell’art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

DATO ATTO che per il presente provvedimento non rileva il parere in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell’art. 49 comma 1 D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, in quanto non comporta effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

AD UNANIMITA’ DI VOTI favorevoli espressi in forma palese dal Sindaco e dagli Assessori presenti e votanti come da frontespizio;

DELIBERA

1. di richiamare ed approvare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;

2. di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2024/2026, nel testo allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante allegato sub A), redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*";
3. di informare i Dipendenti in merito all'approvazione del presente Piano;
4. di dare atto che dal presente provvedimento non discendono spese a carico dell'Amministrazione;
5. di comunicare l'adozione della presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio online comunale, ai Capigruppo consiliari, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 125 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000;
6. di pubblicare la presente, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" alla voce Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo-politico;
7. di dichiarare, con separata e successiva votazione espressa in forma palese ad esito favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, per poter dare seguito tempestivo ai conseguenti atti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 35 del 16-04-2024 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026
----------------	---

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
F.to CECCATO LUIGINO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BRINDISI FULVIO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 16-04-24

Il Responsabile del servizio
F.to ZILLOTTO STEFANIA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 35 del 18-04-2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 19-04-2024 fino al 04-05-2024 con numero di registrazione 362.

COMUNE DI FONTE li 19-04-2024

L'INCARICATO

(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 35 del 18-04-2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA in data 29-04-2024 ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

COMUNE DI FONTE li 30-04-2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI AL
CITTADINO E ALLA PERSONA-SERVIZI
AMMINISTRATIVI

(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI AL
CITTADINO E ALLA PERSONA-SERVIZI
AMMINISTRATIVI

COMUNE DI FONTE

PROVINCIA DI TREVISO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

(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, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (che sostituisce l’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, ***predispungono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.***

Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all’art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- > superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- > promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- > favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, sostituisce la Direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011, sulle cui linee si sono mossi, finora, gli Enti pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari.

Nelle medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

Il 6 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità, ha emanato le Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”. Dette Linee guida si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. La seconda parte delle Linee guida entra nel merito delle azioni che le Amministrazioni possono intraprendere per migliorare la parità di genere nella pubblica amministrazione.

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 ad oggetto “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

Con il presente Piano delle Azioni Positive (di seguito “PAP”) condiviso con il CUG, l’Amministrazione Comunale, in continuità con il precedente PAP 2023/2025 intende proseguire a promuovere l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, a diffondere la cultura delle pari opportunità, sostenere politiche di conciliazione fra i tempi di vita familiare e lavorativa e favorire condizioni di benessere lavorativo.

SITUAZIONE AL 31.12.2023

Dati sul personale

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO CCNL FUNZIONI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Operatore esperto (ex Cat. B)				1			1		1	
Istruttore (ex Cat. C)	1	1	1	1		1			6	1
Funzionario (ex Cat. D)								1		
Funzionario EQ (ex Cat. D – Posiz.organizz.)				1					1	
Dirigenti- Segretario				1						
Totale personale	1	1	1	4		1	1	1	8	1
% sul personale complessivo	5,26	5,26	5,26	21,06		5,26	5,26	5,26	42,12	5,26

Nei Dirigenti è stato indicato il Segretario Comunale sebbene in servizio di reggenza a scavalco.

Il restante personale è tutto a tempo indeterminato.

Totale Uomini : 7 (compreso Segretario in reggenza a scavalco) (36,84%)

Totale Donne : 12(63,16%)

Azioni da realizzare

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO E SUCCESSIVI

Iniziativa n. 1 – BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo 1: rilevare eventuali discriminazioni, molestie e violenze nel luogo di lavoro e di porvi poi rimedio attraverso azioni positive.

Azioni: predisposizione e somministrazione di un questionario anonimo fornito dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso.

Attori Coinvolti: Ufficio personale e CUG

Misurazione:

Indicatore 1 : questionario, valutazione esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive per l'anno successivo. Ripetere l'azioni di monitoraggio nel triennio successivo.

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	100%		

Base line : nessuna criticità

Fonte del dato : risposte alle domande del questionario

Beneficiari: tutti i Dipendenti

Spesa: per questa iniziativa non sono previste spese

Obiettivo 2: partecipazione dei dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione "RIFORMA Mentis" erogata gratuitamente da Syllabus, che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29 novembre 2023) P.C.M., superamento violenza).

Azioni: istruzioni per corso

Attori Coinvolti: Ufficio Personale e Dipendenti

Misurazione:

Indicatore 1 : partecipazione di almeno il 30% dei Dipendenti

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	100%		

Base line : nessuna criticità

Fonte del dato : attestato partecipazione

Beneficiari: Dipendenti

Spesa: per questa iniziativa non sono previste spese

Iniziativa n. 2 – PARI OPPORTUNITA' DI ACCESSO AL LAVORO E PARITA' DI TRATTAMENTO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: evitare pregiudizi di genere nelle procedure di selezione del personale

Azioni: nel caso di indizioni di concorsi ove si preveda l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in relazione a "titoli" come le esperienze professionali pregresse basate solo sul tempo (es. numero di anni svolti in un certo ruolo) o lo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario (ad es. nomine in commissioni o comitati esterni all'amministrazione), indicare criteri in grado di attutire l'impatto della durata temporale (ad es. ricorrendo a intervalli invece che a misurazioni puntuali – "fino a 2 anni: punti x, piuttosto che "per ciascun anno: punti x) in modo da neutralizzare l'effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare

Attori Coinvolti: Ufficio Personale ed Elevate Qualificazioni

Misurazione:

Indicatore 1 : previsione nei bandi di concorso di criteri che non penalizzino assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	100%	100%	100%

Indicatore 2 : assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	100%	100%	100%

Base line :

Fonte del dato : bandi di concorso e atti nomina commissione concorso

Beneficiari: tutti i partecipanti

Spesa: per questa iniziativa non sono previste spese

Iniziativa n. 3 – FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo: La partecipazione ai corsi di formazione professionale e sui temi delle pari opportunità dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Azioni: predisposizione, nel corso del triennio, di un percorso formativo per una politica di sensibilizzazione su temi relativi alle pari opportunità. Distribuzione materiale sul tema anche in Collaborazione con La Commissione Intercomunale delle Pari Opportunità e con lo staff della Consigliera di Parità Provinciale.

Attori Coinvolti: Ufficio Personale e CUG

Misurazione:

Indicatore 1 : partecipazione alla formazione, all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale suddivisa per genere. Almeno 50% uomini e almeno 50% donne

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	80%	80%	80%

Indicatore 2 : partecipazione alla formazione sui temi delle pari opportunità suddivisa per genere. Almeno 50% uomini e almeno 50% donne

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	80%	80%	80%

Fonte del dato : attestato di partecipazione a corsi e/o verifica studio materiale di informazioni attraverso produzione di osservazioni e/o suggerimenti.

Base line : ad oggi le richieste di partecipazione a corsi di formazione relativi a materie di lavoro sono sempre stati autorizzati nei limiti della spesa prevista dal bilancio. Altresì la disposizione da parte della P.O. per la partecipazione a corsi di formazione dei collaboratori si è basata esclusivamente sul ruolo ricoperto.

Beneficiari: Tutti i Dipendenti

Spesa : per la formazione professionale € 3.000,00. Per la formazione sui temi delle pari opportunità non sono previste spese in quanto ci si potrà avvalere di materiale gratuito fornito dalla Consigliera di Parità provinciale o di altro materiale reperito in internet

Iniziativa n. 4 – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Obiettivo: Valutare e risolvere nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti, e fra esigenze dei dipendenti stessi oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia, particolari necessità di tipo familiare o personale.

Azioni: prevedere la possibilità di articolazioni orarie differenziate rispetto a quelle di regola applicate, al fine di garantire una maggiore flessibilità di orario per particolari esigenze familiari e personali.
Tutelare il mantenimento e la concessione del part time legato a motivi familiari (in particolare gestione dei figli in età scolare, assistenza a familiari in condizioni psico-fisiche fragili).

Attori Coinvolti: Amministrazione, Ufficio Personale, Elevate Qualificazioni, CUG

Misurazione:

Indicatore 1 : rapporto tra numero richieste autorizzate e numero richieste presentate

	2024	2025	2026
<i>Target</i>	90%	90%	90%

Base line: ad oggi le richieste di flessibilità, permessi ecc. sono state autorizzate al 100%. E' stato previsto un target del 90% perché l'attuale carenza di organico potrebbe costringere a negare qualche richiesta che dovesse compromettere il risultato complessivo dell'organizzazione.

Fonte del dato : banca dati ufficio personale

Beneficiari: tutti i Dipendenti

Spesa presunta : per questa iniziativa non sono previste spese

Questionario sul benessere lavorativo

Senso di appartenenza e valutazione ambiente di lavoro

Scegli la risposta che più corrisponde al tuo pensiero

SCALA DI RISPOSTE	NON SO	PER NULLA	POCO	ABBASTANZA	MOLTO
Sei soddisfatto/soddisfatta di lavorare nel tuo Ente?					
Vorresti trasferirti?					
La tua sede di lavoro è sicura, ben attrezzata, priva di barriere architettoniche?					
Il tuo responsabile presta attenzione alle tue esigenze pratiche e di conciliazione vita e lavoro nella concessione di congedi, flessibilità, permessi?					
Il tuo responsabile presta attenzione alle tue aspettative di crescita professionale e di carriera?					

Questionario sul benessere lavorativo

Come valuti il tuo livello di stress sul lavoro?

Scegli la risposta che più corrisponde al tuo pensiero

SCALA DI RISPOSTE	NON SO	PER NULLA	POCO	ABBASTANZA	MOLTO
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano, quali: <ul style="list-style-type: none">• insofferenza• disinteresse• sensazione di inutilità• assenza di iniziativa• nervosismo• senso di depressione• insonnia• mal di testa• mal di stomaco• dolori muscolari e /o articolari, difficoltà respiratorie...					

Questionario sul benessere lavorativo

Che cosa trovi di particolarmente stressante nel tuo lavoro o ambiente di lavoro?

Scegli la risposta che più corrisponde al tuo pensiero

SCALA DI RISPOSTE	NON SO	PER NULLA	POCO	ABBASTANZA	MOLTO
Clima pesante nei rapporti tra le persone					
Mancato coinvolgimento nelle decisioni					
Carenza di comunicazione e trasparenza					
Mancata o inadeguata assegnazione di compiti e obiettivi					
Carenza di incentivi					
Carico di lavoro eccessivo o scarso					

Questionario sul benessere lavorativo

Hai mai subito una delle seguenti azioni?

Scegli la risposta che più corrisponde al tuo pensiero

SCALA DI RISPOSTE	NON SO	PER NULLA	POCO	ABBASTANZA	MOLTO
Ingiustizie nella concessione di congedi, permessi, forme flessibili di lavoro					
Ingiustizie nell'attribuzione di incarichi e di incentivi economici					
Esclusione non motivata da occasioni di formazione					
Intolleranza per le diversità (fisiche, sociali, razza, religione, sesso, politiche)					
Episodi di molestie (clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo)					
Episodi di molestie sessuali					

Questionario sul benessere lavorativo

Informazioni di genere

GENERE	
Uomo	<input type="radio"/>
Donna	<input type="radio"/>
Grazie per aver compilato il questionario	

