

## *Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

### Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

#### **Sottosezione 2.1.5 Pari opportunità**

Gli obiettivi specifici per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono stati definiti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 03.03.2022.

La Consigliera di Parità della Provincia di Treviso ha espresso, in relazione al suddetto documento programmatico, parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. 198/2006 acquisito con prot. 5471 del 03.03.2022, confermando la conformità del piano alle linee guida normative vigenti e dalla contrattazione collettiva.

Il C.U.G. per il triennio 2023-2025 ha confermato le azioni già proposte per il triennio 2022-2024 al fine di poter proseguire e completare le iniziative in itinere.

La Consigliera di Parità della Provincia di Treviso ha espresso, in relazione al P.A.P. 2023-2025, parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. 198/2006 acquisito con prot. 2802 del 30.01.2023, riconfermando la conformità del piano alle linee guida normative vigenti e dalla contrattazione collettiva.

Il Comune di Preganziol ha dato seguito alle indicazioni in materia di pari opportunità con propri atti, in particolare:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 12.04.2012 ha approvato l'integrazione al Regolamento Uffici e Servizi Comunali con la disciplina del Comitato Unico di Garanzia;
- con Determinazione n. 222 del 27.04.2012, successivamente modificata con Determinazione n. 346 dell'11.08.2015, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in carica per quattro anni;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 19.06.2012 ha preso atto del Regolamento per il funzionamento Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) approvato dai componenti del C.U.G. in data 30.05.2012;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 556 del 20.10.2020 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per quattro anni e attualmente in carica;
- con Deliberazione n. 16 del 26.01.2021 la Giunta Comunale ha preso atto dell'aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato il 15.01.2021 dal C.U.G. in carica;
- con Deliberazioni di Giunta annuali sono stati approvati i Piani delle Azioni Positive triennali, ed in particolare, per il triennio 2022-2024 con Deliberazione n. 35 del 03.03.2022;

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività di competenza, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno potrà essere aggiornato qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni e nuove emergenza organizzative che comportino una rimodulazione degli interventi inseriti nel Piano.

#### ANALISI DELLE SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31 DICEMBRE 2022

Al 31 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato viene rappresentata nel quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

| <b>Categoria</b>   | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> | <b>% Donne</b> | <b>% Uomini</b> |
|--------------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|
| B                  | 6            | 4             | 60%            | 40%             |
| C                  | 22           | 11            | 67%            | 33%             |
| D                  | 10           | 3             | 77%            | 23%             |
| D – titolari di PO | 2            | 4             | 33%            | 67%             |
| <b>TOTALE</b>      | <b>40</b>    | <b>22</b>     | <b>65%</b>     | <b>35%</b>      |

Il Segretario comunale è una donna.

## PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025

### AZIONI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 ricomprende quattro iniziative proposte dal C.U.G. che riprendono e implementano le corrispondenti iniziative inserite nel Piano delle Azioni Positive 2022-2024:

Iniziativa 1: Rafforzamento del C.U.G.

Iniziativa 2: Promuovere l'informazione e la formazione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta

Iniziativa 3: Promozione del benessere lavorativo

Iniziativa 4: Monitoraggio e promozione delle pari opportunità

### INIZIATIVA 1: RAFFORZAMENTO DEL C.U.G.

**Obiettivo:** Aggiornamento dei componenti C.U.G. in materia di pari opportunità, benessere lavorativo, tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Promuovere la diffusione delle informazioni relative alle funzioni (propositive, consultive e di verifica) e all'attività del C.U.G.

Rafforzare la visibilità del C.U.G.

**Azioni:** promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolto ai componenti del C.U.G. e al personale Responsabile di Settore/Servizio e diffondere l'opuscolo informativo "Pillola di C.U.G."/aderire alla Rete nazionale C.U.G.

**Attori coinvolti:** componenti del C.U.G.; Responsabili di Settore/Servizio, Amministrazione Comunale; Comitato Intercomunale di Pari Opportunità; Rete Nazionale C.U.G.

#### **Misurazione:**

- n. corsi di formazione o incontri formativi effettuati nell'anno in tema con l'obiettivo generale  
valore atteso: almeno 1 incontro annuale
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per genere  
valore atteso: almeno il 50% della partecipazione dei dipendenti, per entrambi i generi
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per ruolo ricoperto

valore atteso: almeno il 50% dei dipendenti di ciascuna categoria professionale (B, C e D), con indicazione distinta del personale incaricato di posizione organizzativa

- realizzazione e diffusione mediante pubblicazione in bacheca e invio mail a tutti i dipendenti di informative “Pillola di C.U.G”  
valore atteso: almeno n. 3 informative annuali
- valutazione dei benefici derivanti dall’adesione e volti a rafforzare le azioni e i compiti del C.U.G.  
valore atteso: partecipazione ad almeno un’iniziativa formativa/informativa derivante dalla registrazione alla Rete Nazionale C.U.G.

**Beneficiari**: Tutti i componenti del C.U.G, tutto il personale in servizio.

**Spesa**: Nessuna/Verificare disponibilità Comitato Intercomunale di Parità e Rete Nazionale C.U.G.

**Periodo di realizzazione**: Anno 2023 e seguenti

## **INIZIATIVA 2: PROMUOVERE L’INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE LAVORATIVO, DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, DELLA PREVENZIONE E RIMOZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, SIA DIRETTA CHE INDIRECTA**

**Obiettivo**: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale ed in particolare le posizioni apicali sulla normativa relativa alle pari opportunità, benessere lavorativo e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta e contrasto alla violenza contro le donne (art. 7, c.4, D.Lgs. 165/2001). Diffondere una cultura orientata al rispetto della dignità della persona, alla collaborazione e condivisione delle responsabilità tra generi, generazioni e categorie professionali, leadership, prevenzione e gestione dei conflitti.

**Azioni**: Promuovere corsi di formazione ed aggiornamento rivolto a tutti i dipendenti.

**Attori coinvolti**: tutto il personale in servizio; Responsabili di Settore/Servizio; Amministrazione comunale; Comitato intercomunale di Parità Opportunità.

**Misurazione**:

- n. corsi di formazione o incontri formativi effettuati nell’anno in tema con l’obiettivo generale  
valore atteso: almeno 1 incontro annuale
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per genere  
valore atteso: almeno il 50% della partecipazione dei dipendenti, per entrambi i generi
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per ruolo ricoperto  
valore atteso: almeno il 50% dei dipendenti di ciascuna categoria professionale (B, C e D), con indicazione distinta del personale incaricato di posizione organizzativa

Da monitorare: la percentuale di mancata partecipazione distinta per genere, servizio di riferimento e ruolo

**Beneficiari:** tutto il personale in servizio

**Spesa:** Spesa da individuare per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente.

**Periodo di realizzazione:** Anno 2023 e seguenti

### INIZIATIVA 3: PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

**Obiettivo:** Analizzare ed approfondire alcuni elementi emersi con il precedente questionario sul Benessere lavorativo e pari opportunità, riferiti al benessere lavorativo e pari opportunità, con l'intento di favorire la collaborazione propositiva, migliorare il clima lavorativo e il benessere del personale.

**Azioni:** Monitoraggio annuale da effettuare mediante sondaggio anonimo tra il personale in servizio, volto ad evidenziare:

- misura della qualità e del clima lavorativo e del benessere personale;
- difficoltà percepite e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- tutela salute e sicurezza;
- azioni propositive da proporre.

**Attori coinvolti:** tutto il personale in servizio, Responsabili di Settore/Servizio, Servizio Risorse Umane, Amministrazione Comunale.

**Misurazione:** Sondaggio anonimo annuale volto a monitorare le azioni sopra indicate, restituito distinto per genere, categoria professionale con % sui totali dipendenti in servizio

**Valore atteso:** n. 1 questionario annuale

**Beneficiari:** Tutto il personale in servizio

**Spesa:** Nessun costo

**Periodo di realizzazione:** Anno 2023 e seguenti

### INIZIATIVA 4: MONITORAGGIO E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

**Obiettivo:** L'iniziativa potrà contribuire a garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, in ambito lavorativo e monitorare il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e benessere lavorativo.

**Azioni:** Monitoraggio annuale con riferimento:

- nr. concorsi svolti nell'anno
- nr. componenti commissioni per genere
- % componenti commissione per genere
- nr. domande complessive presentate per il singolo concorso con distinzione dei partecipanti per genere
- nr. personale assunto distinto per Servizio/Settore, genere e categoria professionale con % sul totale dipendenti del Servizio di riferimento

**Attori coinvolti:** Responsabile del Servizio Risorse Umane, Servizio Risorse Umane, Amministrazione Comunale.

**Misurazione:** Report annuale con i dati indicati nell'azione suindicata, distinti per genere e categoria professionale con % sui totali dipendenti in servizio.

**Beneficiari:** Tutto il personale in servizio

**Spesa:** Nessun costo

**Periodo di realizzazione:** Anno 2023 e seguenti

## **DURATA**

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale, da aggiornare annualmente, e viene pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e data notizia al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolte proposte, suggerimenti ed osservazioni che possano contribuire e fornire opportunità di miglioramento nell'ambito delle iniziative intraprese.