



AGGIORNAMENTO ANNUALE
DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO
2025/2026/2027

ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006 N. 198



- Legge n. 125 del 10.04.1991, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, *“Codice delle Pari opportunità”*;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21) *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano **Piani triennali di azioni positive** tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il presente aggiornamento annuale del Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2025/2026 nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, istituito in data 04/02/2021 con il Decreto n. 1 del Responsabile del Servizio Finanziario.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Come confermato dalla 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 anche 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. Pertanto le azioni positive hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Il Comune di Crocetta del Montello ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive ed ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti in particolare attraverso la **prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Nella definizione dell'aggiornamento degli obiettivi da effettuare entro il 31 gennaio 2025, di cui all'articolo 3.2 della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, n. 2, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" si conferma il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2024 – 2026 di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 30/01/2024.

CONTESTO

I dati sottoriportati, riferiti alla data odierna, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medie basse, ma anche per le Elevate Qualificazioni. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro:

DIPENDENTI	ex Po (ora area E.Q.)	ex D ora area funzionari	ex C ora area istruttori	ex B ora area operatori esperti	TOTALE
DONNE	2	1	10	2	15
UOMINI	2		4	2	8
TOTALE	4	1	14	4	23

E' presente un Segretario Comunale titolare, donna.

Si atto quindi che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVO N. 1: parità, pari opportunità e conciliazione lavoro vita privata.

Gli avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo **alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare** ed la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di:

- incentivare l'individuazione di metodi di lavoro che consentano il giusto bilanciamento tra lavoro e vita privata con particolare riguardo all'orario di lavoro, implementando forme di lavoro flessibili;
- tenere in debita considerazione le esigenze del personale relative a cause familiari o a situazioni di disagio in particolare a sostegno della maternità e della paternità tramite opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e degli uomini nei diversi ruoli e nelle diverse posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mantenendo la possibilità della più ampia flessibilità di orario di lavoro su richiesta del dipendente;
- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili anche a fine emergenza sanitaria, infatti il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Conseguentemente, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124 del 2015, è stata dichiarata chiusa.

Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività.

Indicatore: percentuale di domande accolte

Valore atteso 2025/2026/2027 :100%

OBIETTIVO N. 2: benessere organizzativo.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, è necessario proseguire nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa.

In particolare:

- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita;
- rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

- Monitoraggio triennale del benessere organizzativo

Indicatore: percentuale di svolgimento attività: somministrazione questionario , valutazione ed esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive per il 2026

Valore atteso 2025: 100%

OBIETTIVO N. 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'azione di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzata dal CUG attraverso:

- la promozione di una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- la valorizzazione delle politiche di genere già in atto e la promozione di altre;
- l'ascolto di ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi ai diversi soggetti preposti, tra i quali il CUG.
- Conclusione della formazione "RIFORMA Mentis" offerta da Syllabus, per i dipendenti che non l'hanno conclusa, con lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29.11.2023, P.C.M. , superamento violenza")
- Partecipazione aperta a tutti i dipendenti , del corso di formazione offerto da Syllabus "la cultura del rispetto" organizzato al fine di accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzare diversità di genere, ruolo e professione, al fine di raggiungere obiettivi istituzionali e miglioramento del benessere organizzativo.

Indicatore: percentuale di partecipazione dei dipendenti

Valore atteso 2025: 100%

OBIETTIVO N. 4: ruolo e attività del CUG.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, comma 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 è stato istituito presso il Comune di Crocetta

del Montello con Decreto n. 1 del 4/02/2021. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce, altresì, 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.

Obiettivi che si intende perseguire:

- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti;
- introduzione di strumenti di monitoraggio circa l'andamento del Piano;
- diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Amministrazione si impegna a verificare l'attuazione delle azioni elencate nel rispetto dei principi fissati dalla vigente normativa.

Indicatore: Attività di monitoraggio delle azioni positive

Valore atteso 2025/2026/2027: 100%

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato nell'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consiglio, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.