



COMUNE DI SILEA

(Provincia di Treviso)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

Premessa

Il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donne” stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “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”, tendendo in tal modo a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 23 maggio 2007 prima, n. 2 del 26 giugno 2019 poi e 4 marzo 2011, hanno meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in modo particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 dispone inoltre all’art. 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

La Strategia nazionale per la parità di genere redatta nel mese di luglio 2021 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità ha lo scopo di dare al Paese una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili.

Le *Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni* della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione pubblica e per le pari opportunità del 06.10.2022 adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. n. 36 /2022 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, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamento nazionale, normativo e programmatico.

Con la direttiva del 29.11.2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” intende richiamare l’attenzione delle amministrazioni al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all’interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

Alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di Silea, con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 30.01.2025 ha provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027.

Il presente piano, elaborato su indicazioni del CUG riunitosi in data 30.12.2024, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Silea dovrà osservare nel triennio 2025-2027.

1 – Finalità

Viene ribadito che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;
- alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Silea superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere agli uomini.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate come ad esempio la maggiore flessibilità negli orari di lavoro.

Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche ex-ante delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede quindi anche al Comune di Silea un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Settore sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere. A tal fine, trattandosi di un tema culturale, si ritiene fondamentale promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione.

Con il presente piano il Comune di Silea si propone di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento alla formazione professionale, alla valorizzazione dello smart-working, al linguaggio di genere e alla conciliazione tempo lavorativo/famiglia.

2 – Analisi della struttura organizzativa

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere di tutta la struttura del Comune alla data del 31.12.2024.

L'analisi della situazione degli organi politici presenta il seguente quadro di raffronto:

Organi politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta comunale	2	2	4
Consiglio Comunale	5	7	12
Commissione unica consiliare	3	2	5

Commissioni	Donne	Uomini	Totale
Elettorale	2	4	6
Giudici popolari	0	2	2
Edilizia	2	4	6
Locale per il paesaggio	4	1	5

Componenti organi esterni di nomina consiliare o sindacale

Organi esterni	Donne	Uomini	Totale
Fondazione Villa d'Argento	3	2	5
Scuole materne non statali	4	4	8

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale n. 41 (compreso il Segretario generale)

Donne n. 27

Uomini n. 14

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
Segreteria generale	1	=	1
1^ - Affari generali e servizi amministrativi	8	1	9
2^ - Servizi finanziari e gestione tributi	7	2	9
3^ - Servizi alla persona	7	0	7
4^ - Ufficio tecnico ambiente e attività produttive	3	8	11
Servizio convenzionato Polizia locale	1	3	4
Totale	27	14	41

Situazione disaggregata per categoria professionale

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Segretario generale	1	=	1
Incarichi di E.Q.	3	1	4
Area Funzionari e E.Q. senza incarico E.Q.	6	2	8
Area Istruttori	15	9	24
Area Operatori Esperti	2	2	4
Area Operatori	0	0	0
Totale	27	14	41

Ripartizione del personale per genere ed età nelle categorie di inquadramento

Classi di età Inquadramento	DONNE					UOMINI					Tot.
	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	
Segretario generale			1								1
Incarichi di E.Q.			1		2				1		4
Area Funzionari e E.Q. senza incarico E.Q.	1		3	2				1	1		8
Area Istruttori	1	2	5	5	2	2	1	2	3	1	24
Area Operatori Esperti				1	1		1		1		4
Area operatori											
Totale	2	2	10	8	5	2	2	3	6	1	41
% sul personale complessivo	4,88	4,88	24,39	19,51	12,20	4,88	4,88	7,31	14,63	2,44	100 %

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere

Tipo posizione responsabilità	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	% sulle sole donne	Valore	% sui soli uomini	Valore	% sul totale dei dipendenti
Segretario generale	1	3,70			1	2,43
Incarichi di E.Q.	3	11,11	1	7,14	4	9,76
Particolari responsabilità	1	3,70	2	14,28	3	7,32
Totale personale	5	18,52	3	21,43	8	19,51
% sul personale complessivo	12,19		7,32		19,51	

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Area Funz. e E.Q.	0	0	0
Area Istruttori	3	0	3
Area Operatori Esperti	0	0	0
Area Operatori	0	0	0
Totale	3	0	3

Ripartizione del personale per genere età e tipo di presenza senza Segretario

Classi di Età Tipo presenza	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 ≤40	>41 ≤50	>51 ≤60	>60	Tot	%	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	Tot	%
Tempo pieno	2	2	8	6	5	23	57,5	2	2	3	6	1	14	35
Part-time >50%			1	2		3	7,5						0	
Part-time <50%						0							0	
Totale	2	2	9	8	5	26	65	2	2	3	6	1	14	35

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Area Funz. e E.Q.	0	0	0
Area Istruttori	1	3	4
Area Operatori Esperti	0	0	0
Area Operatori	0	0	0
Totale	1	3	4

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
Rappresentanza sindacale unitaria	2	2	4
Delegazione trattante di parte pubblica	3	0	3
Nucleo di valutazione della performance	2	1	3
Comitato Unico di garanzia (effettivi e supplenti)	7	3	10
Rappresentante per la sicurezza	1	0	1
Totale	15	6	21

Il contesto del Comune di Silea, come sopra rappresentato, nonostante la carica di Sindaco sia coperta da una donna, registra relativamente agli organi politici, una piccola prevalenza maschile nell'organo elettivo e una parità nell'organo esecutivo di nomina sindacale.

Le nomine nelle commissioni e presso gli enti esterni non rilevano fenomeni di esclusione.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nelle aree professionali degli Istruttori e dei Funzionari e E.Q.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario generale e Incaricati/e di E.Q. – si registra una decisa prevalenza femminile.

Al momento non sussistono significative 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 iniziative di miglioramento organizzativo.

Per quanto attiene al sistema premiante lo stesso, che si fonda sul sistema di valutazione promosso a livello provinciale dal Centro studi della Marca Trevigiana, si basa su logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

Infine per quanto attiene i contratti integrativi decentrati che si sono succeduti dal 2019, vengono segnalati i seguenti aspetti:

1. la ripartizione e la distribuzione delle risorse decentrate si basano su principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
2. le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti sulla base di graduatorie, redatte per area professionale;
3. per i soggetti percettori di compensi derivanti da particolari disposizioni di legge che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, 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 degli altri dipendenti che non percepiscono tali compensi;
4. relativamente ai piani di welfare integrativo, al fine di incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, l'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico; non è stato possibile intervenire con specifiche azioni mirate mancando il presupposto della disponibilità di risorse già stanziate dall'ente per la specifica materia;
5. è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo in presenza delle situazioni specificatamente descritte nel CCI;
6. relativamente alla flessibilità d'orario oltre a quella stabilita dall'ente per tutti i dipendenti, è stata prevista un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore a quanto previsto con la specifica disciplina organizzativa interna, che può essere concessa a discrezione del responsabile di area per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a. dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b. dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c. dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - d. portatori delle patologie di cui al punto c) che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'art. 1 comma 20 delle Legge 20 maggio 2016 n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - e. dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL/2018;
 - f. dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - g. dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
7. al personale della 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 ammonti ad almeno 7 ore continuative.

3. Specifiche azioni positive

Il presente Piano triennale di azioni positive 2025 – 2027, predisposto alla luce della Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia” che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, non vuole enfatizzare “l’attenzione alle donne”, ma focalizzarsi “sull’attenzione all’organizzazione” che comprende donne e uomini.

Lo stesso è nato dal lavoro svolto all’interno del CUG, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, per la successiva approvazione da parte della Giunta comunale, tenuto conto della nuova 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”.

La parità di genere è strettamente funzionale all’economicità, all’efficienza e all’efficacia dell’azione amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinché possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste. Ecco perché il presente piano intende focalizzarsi sul rafforzamento del legame esistente tra le pari opportunità, il tema del benessere organizzativo e la formazione professionale che si ripercuotono sulle donne e sugli uomini dell’organizzazione.

Nel Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 viene riportato un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari, e che l’Amministrazione potrà adottare con proprio provvedimento per assicurarne stabilmente l’applicazione.

Nello specifico:

- Formazione sui compiti del CUG con riferimento a pari opportunità e conciliazione tempi lavoro e famiglia;
- Azione di divulgazione contenuti iniziativa formativa “Riforma-mentis” e “La cultura del rispetto” promosse dal Dipartimento per la funzione Pubblica, tramite piattaforma Syllabus (raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall’Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile);
- Valorizzazione dello smart working come strumento di lavoro agile e presentazione alle dipendenti ai dipendenti delle potenzialità dello stesso per la conciliazione tempo lavoro/famiglia
- Promozione delle pari opportunità attraverso il linguaggio amministrativo nel rispetto delle diversità di genere;
- Individuazione definitiva e allestimento di uno spazio da utilizzare per pausa pranzo nell’ottica di conciliazione tempo lavorativo/famiglia
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo.

OBIETTIVO N. 1	Formazione sui compiti del CUG con riferimento a pari opportunità e conciliazione tempi lavoro e famiglia
PERIODO	2025
AZIONI	Incontri di formazione, almeno 1 per ogni anno di validità del presente piano (ad esempio, diritto di famiglia e responsabilità familiari, tutela della maternità, mobilità); coinvolgimento dei Sindacati locali e della Consigliera provinciale di parità; collaborazione con altri CUG locali per realizzazione obiettivo n.1
ATTORI COINVOLTI	CUG, Consigliera Provinciale di Parità
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per l'anno 2025: numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro annuale realizzato Indicatore n. 2 per l'anno 2025: n. membri CUG che hanno partecipato agli incontri Valore atteso: almeno tutti i componenti effettivi Fonte del dato: CUG
BENEFICIARI	Membri del CUG
SPESA	Nessun onere previsto
OBIETTIVO N. 2	Azione di divulgazione contenuti iniziativa formativa "Riforma-mentis" e "La cultura del rispetto" promosse dal Dipartimento per la funzione Pubblica, tramite piattaforma Syllabus
PERIODO	2025-2027
AZIONI	Incontri di auto formazione online, almeno 1 per ogni anno di validità del presente piano;
ATTORI COINVOLTI	Dipendenti e Personale vario
MISURAZIONE	Indicatore n. 2 per gli anni 2025, 2026 e 2027: n. dipendenti che hanno seguito i corsi on line (valore percentuale disaggregata per genere) Valore atteso: anno 2025 – almeno 20% anno 2026 20% - anno 2027 20% Fonte del dato: CUG/Ufficio Personale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere (preferibilmente Capi Settore e dipendenti che non abbiano seguito simili percorsi formativi nelle annualità precedenti)
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO N. 3	Valorizzazione dello smart working come strumento di lavoro agile e presentazione alle dipendenti e ai dipendenti delle potenzialità dello stesso per la conciliazione tempo lavoro/famiglia
PERIODO	2025
AZIONI	Iniziative/corsi formativi/informativi o altre forme di sostegno ad informazione dei lavoratori e delle lavoratrici
ATTORI COINVOLTI	Personale interessato
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per l'anno 2025: n. dipendenti coinvolti Valore atteso: 50% del personale Fonte del dato: Ogni singolo settore/Ufficio Personale
BENEFICIARI	Tutto il personale

OBIETTIVO N. 4	Promozione delle pari opportunità attraverso il linguaggio amministrativo nel rispetto delle diversità di genere
PERIODO	2026/2027
AZIONI	Adozione di un Protocollo su modello di quello adottato dalla Provincia di Treviso per l'uso del linguaggio negli atti amministrativi nel rispetto delle diversità di genere
ATTORI COINVOLTI	Dipendenti, Consigliera Provinciale di Parità
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per l'annualità 2026: incontro con Dipendenti per presentazione Protocollo adottato dalla Provincia di Treviso Valore atteso: 100% Indicatore n. 2 di attività per gli anni 2026 e 2027: n. di atti di programmazione/a carattere generale adottati secondo Protocollo Valore atteso: 20% Fonte del dato: documenti nella procedura informatica in uso
BENEFICIARI	Dipendenti/cittadinanza e destinatari dei servizi pubblici
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

OBIETTIVO n. 5	Individuazione definitiva e allestimento di uno spazio da utilizzare per pausa pranzo nell'ottica di conciliazione tempo lavorativo/famiglia
PERIODO	2025 – 2026
AZIONI	Allestimento di uno spazio già ipotizzato dall'Amministrazione all'interno della sede municipale da utilizzare per ottimizzare la pausa pranzo sia in termini di benessere che di conciliazione tempo lavoro/famiglia.
ATTORI COINVOLTI	CUG e Dipendenti
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per l'anno 2025: Individuazione definitiva e allestimento del locale per possibile utilizzo Valore atteso SI Indicatore n. 2 per l'anno 2026: pieno utilizzo dello spazio Valore atteso: 100% Fonte del dato: CUG
BENEFICIARI	Personale e Dipendenti
SPESE	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

OBIETTIVO n. 6	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio
PERIODO	2025 – 2026 - 2027
AZIONI	Incontro con dipendenti, Amministrazione e Sindacati con proposte per migliorare l'istituto della flessibilità
ATTORI COINVOLTI	CUG, Dipendenti, Sindacati.
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per l'anno 2025: Miglioramento dell'istituto della flessibilità oraria Valore atteso SI Indicatore n. 2 per gli anni 2026 e 2027: pieno utilizzo della flessibilità per superare situazioni di disagio organizzativo personale Valore atteso: 100% Fonte del dato: CUG
BENEFICIARI	Personale e Dipendenti
SPESE	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

OBIETTIVO n. 7	Somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo per rilevare eventuali situazioni di disagio o turbamento sul luogo di lavoro, con riferimento alla disparità di trattamento, alle molestie e alle molestie sessuali.
PERIODO	2025
AZIONI	Predisposizione e somministrazione questionario sul benessere organizzativo.
ATTORI COINVOLTI	CUG, Dipendenti.
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Predisposizione questionario Valore atteso SI Indicatore n. 2: somministrazione questionario al personale dipendente Valore atteso: SI Indicatore n. 3: analisi dei dati finalizzata ad individuare eventuali azioni correttive da proporre nel Piano 2026/2028. Valore atteso: SI Fonte del dato: Ufficio Personale
BENEFICIARI	Personale e Dipendenti
SPESE	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

4. Durata

Il presente piano ha durata triennale.

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

Silea, 30.01.2025