



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 17

OGGETTO: Approvazione piano triennale azioni positive 2023/2025

L'anno 2023 il giorno 25 del mese di GENNAIO alle ore 17:30 , presso la Sede Municipale si è riunita la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
Del Frate Pietro	Sindaco	Presente
Salvador Daniele	Vice Sindaco	Presente
Serato Sara	Assessore	Presente
Cristin Alessio	Assessore	Presente
Xodo Antonella	Assessore	Presente
Taverna Caterina	Assessore	Presente
Pizzin Michela	Assessore	Presente

Assiste il Segretario dott. Moro Stefano.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Del Frate Pietro nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

ASCOLTATO il relatore che espone la proposta di seguito riportata:

RICHIAMATO l'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il quale prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

PRESO ATTO che:

- Detti piani hanno durata triennale;
- La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- la tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego;
- Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

VISTA inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che indica come sia importante la funzione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo.

VISTO l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

PRESO ATTO che il Comune di San Giorgio di Nogaro ha provveduto a nominare il CUG con determinazione n. 12 del 6.02.2020 per il quadriennio 2020 – 2024, ai sensi dell'art. 57, cc. 01-05, D.Lgs. n. 165/2001 ed ha approvato il Regolamento per il suo funzionamento con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 28.02.2021;

CONSIDERATO che le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo 2021-2026 sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

RILEVATO inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

ATTESO CHE:

- il Comune di San Giorgio di Nogaro, in coerenza con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

CONSIDERATO CHE:

- con propria deliberazione n. 4 in data 19/01/2022 è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024.";
- in continuità con il precedente Piano, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2023 – 2025 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);

RIBADITO che l'organismo che vigilerà e garantirà la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo sarà il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere

di chi lavora e contro le discriminazioni, la cui istituzione è prevista dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010;

Dato atto che a seguito dell'introduzione del Piao che verrà approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025, il piano delle azioni positive sarà ripreso nell'apposita sezione del Piao sezione seconda Valore Pubblico.

VISTI:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "*Adozioni e finalità delle azioni positive*";
- il C.C.R.L. Comparto Unico Regione Friuli Venezia Giulia 7.12.2006 e, in particolare, gli artt. 14 e 77;
- il C.C.R.L. Comparto Unico Regione Friuli Venezia Giulia 7.12.2006 e, in particolare, gli artt. 14 e 77 ed il C.C.R.L. Comparto Unico Regione Friuli Venezia Giulia 6.05.2008 art. 7;

VISTO il D. Lsg. N. 267/2000 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L.R. n. 17/2004;

VISTO lo Statuto Comunale;

A votazione unanime e palese

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 – 1^comma del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

per quanto meglio esplicitato in premessa narrativa, che qui si intende integralmente riportato;

- di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegato A);
- di dare atto che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc.);
- di dare atto che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascuna Area dell'Ente che eventualmente potrà essere coinvolta per l'attuazione delle azioni positive;
- di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali;
- di disporre la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione Trasparente – Personale - Contrattazione integrativa" al fine di consentire la massima pubblicità e trasparenza;
- DI DARE ATTO che l'Ufficio proponente provvederà a dare esecuzione a tutti i successivi adempimenti conseguenti al presente atto, compresa ogni comunicazione connessa o discendente dal presente;

- DI DARE ATTO che il PO responsabile del servizio, provvederà, a sua cura, all'adempimento di tutti gli eventuali obblighi di pubblicità, trasparenza discendenti dal presente atto previsti dal D.Lgs 33/2013 nonché dal Piano anticorruzione adottato;
- DI DARE ATTO, ai sensi del combinato disposto dall'art.147-bis del D.Lgs. n.267/2000 così come modificato dalla Legge n. 213/2012 e dall'art.5 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 05.03.2013, che il presente provvedimento rispetta i requisiti di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e che sussistono tutti i presupposti di regolarità tecnica;
- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art 1 comma 19 della Legge Regionale 11.12.2003 n. 21.

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi della L.R. 21/2003, il presente atto immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di provvedere.

Con separata, unanime e palese votazione, la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art.1, c.19, LR 21/2003.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Approvazione piano triennale azioni positive 2023/2025*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 17/01/2023

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Approvazione piano triennale azioni positive 2023/2025*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 17/01/2023

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
Del Frate Pietro

Il Segretario
Moro Stefano

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 30/01/2023 al 13/02/2023 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 30/01/2023

Il Responsabile della Pubblicazione
Chiara Pauletto

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 25/01/2023, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Li 25/01/2023

Il Responsabile dell'esecutività
Chiara Pauletto

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "*... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*".
- l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;
- il D. Lgs.vo 18.07.2011 n. 119 "Attuazione dell'articolo 23 della L. 4.11.2010 n. 183";
- il D. Lgs.vo 15.06.2015 n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
- la L. 23.11.2012 n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali: Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- la L. 15.10.2013 N. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23.11.2017;
- la L. 7.08.2015 n. 214 ed in particolare l'art. 14 inerente la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1.06.2017 n. 3 contenente linee guida inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- le direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4.03.2011 e 26.06.2019 secondo cui il Piano triennale delle azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo delle performance, va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di San Giorgio di Nogaro vede coperte a tempo indeterminato n. 38 posizioni, rimangono vacanti n. 1 posizione di Cat. C; pertanto, la dotazione organica prevede 39 posizioni a tempo indeterminato ridimensionata a seguito del passaggio delle funzioni della polizia locale alla Comunità Riviera Bassa Friulana dal 01/05/2022 con il conseguente trasferimento di 4 agenti PLA e 1 agente PLB.

ANALISI ATTUALE – QUADRO DI RAFFRONTO TRA UOMINI E DONNE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2022, è la seguente:

Descrizione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	TOTALE POSTI
Posti di ruolo ricoperti a tempo pieno	=	12	14	7	=	33
Posti di ruolo ricoperti a Tempo parziale	=	2	3	=	=	5
Totale	0	14	17	7	=	38

e può essere, rappresentata, distintamente per uomini e donne:

Categoria	A		B		C		D		Dirigenti		TOTALE	
Descrizione	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	=	=	7	5	7	7	2	5	=	=	16	17
Posti di ruolo a tempo parziale	=	=	1	1	=	3	=	=	=	=	1	4
Totali	0	=	8	6	7	10	2	5	=	=	17	21

Totale donne presenti nell'ente: 21

Totale uomini presenti nell'ente: 17

Alla data del 31.12.2022 il posto di Segretario Comunale è vacante.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. 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.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DA MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- ☐ pressioni o molestie sessuali;
- ☐ casi di *mobbing*;
- ☐ atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ☐ atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- ☐ promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- ☐ interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale dando completa attuazione al documento di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale attraverso la raccolta di dati e colloqui per gruppi omogenei, secondo le indicazioni del protocollo INAIL vigente. L'ultimo documento redatto in data 21.10.2020 evidenzia uno stress lavoro-correlato di valore medio che necessita di azioni correttive per diminuire le situazioni critiche.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ ponendo in essere tutte le misure di prevenzione e correttive previste nel documento di valutazione dei rischi, fra le quali emerge l'esigenza di identificare le carenze organizzative, definire i criteri e le azioni correttive, introdurre strumenti di confronto e partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali.
- ☐ verificando nell'anno 2023 l'efficacia delle misure correttive.
- ☐ prevenendo lo stress da lavoro correlato ed individuando le azioni di miglioramento;
- ☐ sviluppando l'accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- ☐ proseguendo il monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- ☐ realizzando azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- ☐ continuando la formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- ☐ individuando le competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELI PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- ☐ previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione, nonché garantire nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione;
- ☐ adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ analisi delle proposte dei dipendenti relative all'orario di lavoro, alle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- ☐ sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- ☐ valutazione dell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part-time, favorendo innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigente di tutela dell'handicap o/e di carichi familiari;
- ☐ attivazione del lavoro agile nei limiti e nei modi stabiliti dalla normativa nazionale.

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di San Giorgio di Nogaro si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ☐ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- ☐ incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- ☐ raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- ☐ diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (ad es. posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- ☐ diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti. A seguito dell'introduzione del Piao il piano delle azioni positive sarà ripreso nell'apposita sezione del Piao sezione seconda Valore Pubblico.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.