



Comune di Ponte di Piave

Provincia di Treviso

p.e.c.: protocollo.comune.pontedipiave.tv@pecveneto.it

31047 Piazza Garibaldi 1

Tel. 0422 858904

Fax 0422 857455

<http://www.pontedipiave.com>

C.F. 80011510262

P.I. 00595560269

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE

TRIENNIO 2022/2024

(art. 48 D. Lgs. n. 198/2006)

Parere della Consigliera per le pari opportunità pervenuto in data 14/02/2022

Parere CUG (Comitato Unico di Garanzia) nessuna osservazione pervenuta

Parere RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) nessuna osservazione pervenuta

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 08.03.2022

PREMESSA

L'art. 7 del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e 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, 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 del lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) stabilisce che gli enti, tra cui i comuni, predispongano piani di durata triennale di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 (gli enti inadempienti non possono assumere personale).

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità: "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da intraprendere per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, le azioni positive rappresentano le misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Ponte di Piave con il presente piano intende armonizzare la propria attività con il perseguimento del diritto di uomini e donne ad avere lo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

SEZIONE 1. ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Ponte di Piave ha una popolazione di circa 8.300 abitanti e solo 20 dipendenti di cui uno comandato presso il Tribunale di Treviso.

Date le dimensioni demografiche, non sono contemplate le figure dirigenziali e l'attività gestionale dell'Ente è affidata ai Titolari delle posizioni organizzative che vengono nominati dal Sindaco annualmente.

TABELLA 1. – QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 01.01.2022

Al 1° gennaio 2022 il Comune di Ponte di Piave è organizzato come segue:

| Lavoratori/lavoratrici | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A | totale |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Donne | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 |
| Uomini | 4 | 4 | 3 | | 11 |
| Totale | 6 | 7 | 6 | 1 | 20 |

Di cui

| Lavoratori/lavoratrici | P.O. | totale |
|------------------------|------|--------|
| Donne | 1 | 1 |
| Uomini | 3 | 3 |
| Totale | 4 | 4 |

| | | |
|------------------------|-----|--------|
| Di cui | | |
| lavoratori/lavoratrici | RSU | totale |
| Donne | 2 | 2 |
| Uomini | 2 | 2 |
| Totale | 4 | 4 |

Il quadro sopra riportato evidenzia come l'accesso all'impiego nel Comune di Ponte di Piave non incontri particolari ostacoli e pertanto non si ritiene debbano essere adottate misure di riequilibrio.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| 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 |
| A | | | | | | | | | | 1 |
| B | | | | 3 | | | | | 2 | 1 |
| C | | | 3 | 1 | | | | 1 | 2 | |
| D | | | | | 1 | | | | 1 | |
| D – Posizione Organizzativa | | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | |
| Totale personale | | 1 | 4 | 5 | 1 | | | 1 | 6 | 2 |
| % sul personale complessivo | | 5,00 | 20,00 | 25,00 | 5,00 | | | 5,00 | 30,00 | 10,00 |

Il personale è tutto a tempo indeterminato. Si evidenzia che non ci sono dipendenti nelle fascia sotto i 40 anni.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|------------|-----|-------|-------|---------------|---------------|---------------|------------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | | 1 | 4 | 5 | 1 | 11 | 55,00 | | | 1 | 5 | 2 | 8 | 40,00 |
| Part Time >50% | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 5,00 |
| Part Time <50% | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 1 | 4 | 5 | 1 | 11 | 55,00 | | | 1 | 6 | 2 | 9 | 45,00 |

TABELLA 1.3 – TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Posizione organizzativa | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 100 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Totale personale | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 100 |
| % sul personale complessivo | | 15,00 | | 5,00 | | 20,00 |

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI RIPARTITA PER ETA' E PER GENERE

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|--------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|--------------|-------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | | 1 | | | | 1 | 5,00 | | | 1 | 1 | | 2 | 10,00 |
| Tra 3 e 5 anni | | | 1 | | | 1 | 5,00 | | | | | | | |
| Tra 5 e 10 anni | | | | | | | | | | | | | | |
| Superiore a 10 anni | | | 3 | 5 | 1 | 9 | 45,00 | | | | 5 | 2 | 7 | 35,00 |
| Totale | | 1 | 4 | 5 | 1 | 11 | 55,00 | | | 1 | 6 | 2 | 9 | 45,00 |
| Totale % | | 5,00 | 20,00 | 25,00 | 5,00 | 55,00 | 55,00 | | | 5,00 | 30,00 | 10,00 | 45,00 | 45,00 |

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello |
|----------------------------------|--|--|-------------------------------|
| | Retribuzione media (imponibile fiscale) | Retribuzione media (imponibile fiscale) | Valori assoluti |
| A | -- | -- | -- |
| B | -- | -- | -- |
| C | -- | -- | -- |
| D | -- | -- | -- |
| D posizione organizzativa | -- | -- | -- |

Dato l'esiguo numero dei dipendenti la tabella viene omessa, come suggerito dal Comitato Unico di Garanzia nel verbale 1/2021 in quanto sono riconoscibili i nominativi dei dipendenti e le retribuzione (a volte uno per categoria e per genere).

TABELLA 1.6 – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA SUDDIVISI PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-----------------------------|-----------------|-------|-----------------|------|-----------------|--------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Laurea | 1 | 25 | 1 | 25 | 2 | 50,00 |
| Diploma maturità | 2 | 50 | | | 2 | 50,00 |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 3 | 75 | 1 | 25 | 4 | 100,00 |
| % sul personale complessivo | | 15,00 | | 5,00 | | 20,00 |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|---------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Inferiore al Diploma superiore | 3 | 15,00 | 2 | 10,00 | 5 | 25,00 |
| Diploma di scuola superiore | 5 | 25,00 | 5 | 25,00 | 10 | 50,00 |
| Laurea | 3 | 15,00 | 2 | 10,00 | 5 | 25,00 |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 11 | 55,00 | 9 | 45,00 | 20 | 100,00% |

SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Il precedente Piano triennale di azioni positive relativo al triennio 2021/2023 è stato approvato con deliberazione della **Giunta comunale n. 11 del 09 febbraio 2021**.

L'ambito d'azione riguardava: tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere, garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia), formazione, conciliazione, flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Ad esso è stata data applicazione per le parti le cui fattispecie si sono verificate nel corso dell'anno.

TABELLA 2.1 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|------------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Concorso Istruttore direttivo D | | | | | | | |
| Selezione mobilità istruttore C | | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | | |
| % sul personale complessivo | | | | | | | |

Nel 2021 non ci sono stati concorsi né selezioni per mobilità

TABELLA 2.2 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

| Classi età | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-------|-------|-----|------------|------------|------------|---------|-------|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Misura conciliazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | 1 | 3 | 2 | | 6 | 30,00 | | | 1 | 4 | 2 | 7 | 35,00 |
| Altro (specificare) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | 1 | 3 | 2 | | 6 | 30,00 | | | 1 | 4 | 2 | 7 | 35,00 |
| Totale % | | 5,00 | 15,00 | 10,00 | | 30,00 | 30,00 | | | 5,00 | 20,00 | 10,00 | 35,00 | 35,00 |

Part-time: nel corso del 2021 non ci sono state richieste di part-time;

Flessibilità: la flessibilità è concessa a tutti i dipendenti tranne a chi lavora a turno o con orari fissi. Il contratto collettivo integrativo stipulato in data 31 ottobre 2019 prevede la flessibilità articolata come segue: 15 minuti prima in entrata e/o 30 minuti dopo l'orario di inizio del servizio. L'Ente ha organizzato l'erogazione dei servizi ai cittadini in modo da non far coincidere l'apertura al pubblico con la fascia oraria della flessibilità.

TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|----------|-------------|-----------------|---|-----------------|---|
| | Valori assoluti | | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | | | | | | |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | | | | | | |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 1 | 4 | 100 | | | | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | | | | | |
| Totale | 1 | 4 | 100 | | | | |
| % sul personale complessivo | 1 | | 5,00 | | | | |

TABELLA 2.4 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Classi età Tipo Formazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----------|---|-------|------------|------------|------------|----------|-----------|---|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Obbligatoria (sicurezza) | | | | | | | | | | | | | | |
| Aggiornamento professionale | | 12 | 30 | 12 | | 54 | | | | | 15 | 8 | 23 | |
| Competenze manageriali/Relazionali | | | | | | | | | | | | | | |
| Tematiche CUG | | | | | | | | | | | | | | |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (webinar) | | 4 | 30 | 8 | | 42 | | | | | | | | |
| Totale ore | | 16 | 60 | 20 | | 96 | | | | | 15 | 8 | 23 | |

Anche nel 2021 a causa di dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 i corsi di formazione e di aggiornamento sono stati prevalentemente eseguiti in modalità webinar: ai corsi hanno potuto accedere tutti i dipendenti a seconda delle materie proposte. Particolare importanza si è data al corso sull'anticorruzione denominato "Le pubblicazioni in Amministrazione trasparente alla luce del D.Lgs 33/2013. Aspetti operativi e privacy" a cui hanno partecipato la quasi totalità dei dipendenti e al corso di formazione sull'uso delle procedure gestionali.

Nel bilancio di previsione 2022/2024 è stata stanziata la somma di €. 8.000,00 per la formazione, ai quali si aggiunge la quota annuale, pari ad €. 810,00, per i corsi di aggiornamento organizzati dal Centro Studi della Marca Trevigiana. I corsi di aggiornamento organizzati dal Centro Studi sono consultabili on line sul sito dello stesso, riguardano materie trasversali per tutti i dipendenti, ciascuno può pertanto prendere visione e programmare l'eventuale partecipazione.

SEZIONE 3. AZIONI DA REALIZZARE

3.1 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

L'Amministrazione continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

3.1 OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2022/2024

Nell'organizzazione del Comune di Ponte di Piave non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte.

Nel corso del triennio oggetto del presente Piano il Comune di Ponte di Piave, il piano delle azioni positive viene adottato con i seguenti obiettivi::

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere;

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Obiettivo 5. Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili;

Obiettivo 6. Promuovere attività culturali dirette alla diffusione della cultura della non violenza ed in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

(Obiettivo 1) Iniziativa 1 : ambiente di lavoro

Il Comune di Ponte di Piave si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

-Pressioni o molestie sessuali

-Casi di Mobbing

-Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;

-Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

-Il Comune di impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

●Azioni: Continuare ad ascoltare i dipendenti che lamentano disagi, valutazione delle informazioni ricevute nei colloqui e proposta di azioni correttive

●Attori: Segretario comunale, Servizio Risorse Umane, CUG, Titolari P.O.

●Indicatore: confronto in sede di Conferenza dei Titolari di P.O. per l'applicazione di eventuali azioni correttive

●Valore atteso:

2022: Aggiornamento del piano tenuto conto dei risultati

2023: Aggiornamento del piano tenuto conto dei risultati

2024: Aggiornamento del piano tenuto conto dei risultati

- Beneficiari: tutti i dipendenti
- Spesa: Non prevista

(Obiettivo 2) Iniziativa 2: assunzioni

Il Comune di Ponte di Piave, come sempre fatto, continuerà ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione del personale, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dai vigenti CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

Azioni: Rispetto della normativa di settore e dei CCNL enti locali.

Attori: Segretario comunale ,Servizio Risorse Umane, CUG, Titolari P.O.

Indicatore: Percentuale di rispetto della normativa

Valore atteso:

2022: 100%

2023: 100%

2024: 100%.

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: Non prevista

(Obiettivo 3) Iniziativa 3: formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Azioni: Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario del lavoro part-time.

Dovrà essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo, con particolare riferimento al congedo di maternità, di paternità o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari o di malattia, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza ed al momento del rientro in servizio, sia mediante l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio, o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune al fine di mantenere le competenze ad un livello costante

-Attori: Segretario comunale, Servizio Risorse Umane, CUG, Titolari P.O.

-Indicatore: Percentuale femminile di fruizione della formazione

-Valore atteso:

-2022: 50%

-2023: 50%

-2024: 50%.

-Beneficiari: tutti i dipendenti

-Spesa: € 8.810,00 anno 2022;

-Spesa: € 9.810,00 anno 2023;

-Spesa: € 8.810,00 anno 2024.

Si evidenzia come nel 2021 il valore atteso (50%) sia stato superato. Ai corsi di formazione elencati nella tabella 2.4 hanno partecipato il 67% del personale femminile il 64% del personale maschile.

(Obiettivo 4) Iniziativa 4: flessibilità orarie

Il Comune di Ponte di Piave continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione verso la persona, e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario compatibilmente con l'efficiente funzionamento dell'Ente.

Azioni: Per quanto riguarda la disciplina del part-time il comune assicura tempestività di risposte alle richieste, ed il rispetto della normativa nella gestione delle medesime inoltrate dai propri dipendenti.

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative ed i congedi, il Comune promuove pari opportunità tra donne ed uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, alla ricerca di soluzioni che consentano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove sussistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche alla cura di soggetti anziani o in condizioni di malattia.

Il Comune di Ponte di Piave, per i dipendenti che non hanno orari fissi (autisti) o non effettuano turni (Polizia Locale) assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita (art. 28 del CDI 2019/2021).

Particolari esigenze orarie verranno valutate nel corso del triennio ed accolte nel rispetto dell'equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e quelle dei dipendenti.

Attori: Servizio Risorse Umane, CUG, Titolari P.O.

Indicatore: Percentuale delle richieste accolte sul numero delle richieste accoglibili

Valore atteso:

2022: 100%

2023: 100%

2024: 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: Non prevista

(Obiettivo 5) Iniziativa 5: sicurezza sul lavoro e benessere ambientale

Il Comune di Ponte di Piave ha completato il processo di revisione dei DVR (Documenti di valutazione dei rischi) degli ambienti di lavoro comunali avviato lo scorso anno e si impegna ad aggiornare lo stesso ogniqualvolta si verificano delle modifiche così come a risolvere le criticità che emergeranno durante le revisioni.

I soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro già individuati sono:

Sindaco - Datore di lavoro dal 1° gennaio 2022;

Medico competente - l'incarico viene affidato annualmente

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi - è un soggetto esterno con incarico fino al 31.05.2022;

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – deve essere individuato a seguito di dimissioni lavorative del precedente.

Azioni: L'ente ha adempiuto all'obbligo di valutazione del rischio da stress-lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati.

Nel 2021 sono stati organizzati dei corsi di anticendio rischio medio e corso di primo soccorso a cui hanno partecipato quattro dipendenti.

L'Ente si impegna a garantire l'adempimento degli obblighi formativi ed informativi in materia di sicurezza anche per l'anno 2022

Attori: CUG, Titolari P.O.

Indicatore: Valutazione del rischio da stress-lavoro

Valore atteso:

2022: 100%

2023: 100%

2024: 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti con priorità per i dipendenti più a rischio

Spesa: Non prevista

Le azioni positive devono essere rivolte al personale.

(Obiettivo 6) Iniziativa 6: promozione della cultura delle pari opportunità

Il Comune di Ponte di Piave, nell'intento di promuovere le pari opportunità, nel 2021 in occasione della giornata contro la violenza sulle donne ha organizzato un incontro per parlare delle condizioni della donna ed in particolare della disabilità in generale e del supporto che lo sport dà per superare i limiti fisici. In tale occasione è stato presentato il libro "Volevo solo giocare a pallavolo".

Per il futuro l'Amministrazione si impegnerà ancora ad organizzare incontri coinvolgendo tutto il personale dell'Ente.

Azione: partecipazione a corsi, incontri ecc....

Indicatore: numero dipendenti che parteciperanno ai corsi

Valore atteso:

2022: tutti i dipendenti interessati

2023: tutti i dipendenti interessati

2024: tutti i dipendenti interessati

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: Non prevista

Le azioni positive devono essere rivolte al personale.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022/2024. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel presente Piano, il Comune ha incrementato le risorse per la formazione per il 2022/2024 somme già stanziata a bilancio, inoltre si attiverà al fine di reperire ulteriori risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione da Enti sovra ordinati volti all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on-line dell'Ente. Esso verrà anche pubblicato nella Home page del sito Web istituzionale - sezione "CUG" - e nella bacheca dei dipendenti.

I dipendenti, entro 30 giorni dalla pubblicazione, potranno far pervenire, presso l'ufficio Segreteria, osservazioni, suggerimenti e proposte per possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza del primo anno di validità, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del presente Piano.