



ORIGINALE

N°20
Reg. delib.
del 04-03-2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006).
----------------	---

Oggi **quattro** del mese di **marzo** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 15:00, nella sede del Comune di Noale, si è riunita la Giunta Comunale.

		Presenti/Assenti
Andreotti Patrizia	SINDACO	Presente
Dini Alessandra	Vicesindaco	Presente
De Marchi Francesco	Assessore	Presente
Mattiello Giuseppe	Assessore	Presente
Sorino Stefano	Assessore	Presente
Tosatto Annamaria	Assessore	Presente

6	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Generale Spadetto Enzo.

Andreotti Patrizia nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006).
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 prevede che le Amministrazioni pubbliche, sentiti gli organismi di rappresentanza ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, nonché il Comitato per le pari opportunità e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, predispongano Piani di azioni positive;

RICHIAMATI gli articoli 1, comma 1, lett. c) e 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, ai sensi dei quali è necessario garantire «*pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori*», nonché l'art. 57, comma 1, del medesimo Decreto, disciplinante la costituzione, all'interno della Pubblica amministrazione, del Comitato unico di garanzia;

VISTI la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

CONSIDERATO che gli obiettivi del Piano di azioni positive sono:

- assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e favorire l'esercizio dei diritti di genere da parte dei lavoratori;

RICHIAMATA la Determinazione n. 886 del 23 ottobre 2013, con la quale si prende atto delle linee guida impartite nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2011, recante ad oggetto “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”, al fine di valorizzarne il ruolo e le competenze, nell'ambito della autonomia funzionale dell'ente stesso;

EVIDENZIATE inoltre:

- la Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive per i triennio 2021-2023 redatto dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);

PRESO ATTO del parere favorevole espresso sul citato piano dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia intervenuto con comunicazione a/m posta elettronica certificata n. prot. 4399 del 12 febbraio 2021;

DATO ATTO che è stato altresì inviato il Piano triennale alla RSU aziendale a/m posta elettronica ordinaria in data 24 febbraio 2021, in uno con il parere favorevole della Consigliera della Città Metropolitana;

RICHIAMATI altresì:

- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i Diritti e le Pari opportunità del 23 maggio 2007;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 04 novembre 2011;
- il D.Lgs. n. 267/2000 "Testo unico sull'ordinamento degli enti locali";
- il D.Lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR);
- la Direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo del 05 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- il D.Lgs. n. 5/2010 recante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

con voti unanimi favorevoli espressi ai sensi di legge

DELIBERA

1. di approvare il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021-2023 predisposto dal CUG ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, per le motivazioni e con le precisazioni in premessa esposte e allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale (allegato 1);
2. di dare atto del parere favorevole espresso sul citato piano dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia intervenuto con comunicazione a/m posta elettronica certificata n. prot. 4399 del 12 febbraio 2021, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato 2);

3. di individuare nel Servizio Risorse umane il soggetto che promuoverà e coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG;
4. di provvedere affinché il presente Piano triennale:
 - a. sia trasmesso ai Dirigenti e Responsabili titolari di posizione organizzativa, al Comitato Unico di Garanzia, alla R.S.U. comunale;
 - b. sia Pubblicato all'interno del sito istituzionale della Città di Noale, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia;
 - c. vengano comunicati alla Consigliera di parità gli estremi dell'avvenuta adozione del Piano 2021-2023, da parte dell'organo competente.

Con successiva e separata votazione, ad esito unanime favorevole, inoltre,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006).
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
Andreotti Patrizia

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Generale
Spadetto Enzo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



Città di Noale

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Piano delle Azioni Positive Triennio 2021 - 2023

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia, nominato con determinazione n. 326 del 08.06.2020, ha elaborato il Piano delle Azioni Positive, con la convinzione della sua utilità sul piano culturale, oltre che quale strumento di proposta all'Amministrazione comunale di stimoli volti a favorire la reale applicazione di pari opportunità tra donne e uomini, fra lavoratrici e lavoratori.

L'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità indicate dalla legge ossia "la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro". A tal fine garantisce che l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro siano improntate all'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

L'Amministrazione favorisce inoltre il benessere organizzativo del proprio personale, con lo scopo di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica.

L'organizzazione interna dell'Ente può contare su una importante presenza femminile, anche ai livelli più elevati della carriera.

Ciò dimostra come la promozione delle pari opportunità nel Comune di Noale non sia una semplice dichiarazione di intenti, ma una realtà concreta.

La presenza di un Assessore con delega alle pari opportunità e l'istituzione della Commissione per le pari opportunità intercomunale, in convenzione, testimoniano una precisa scelta politica compiuta dall'Amministrazione comunale.

E' importante rilevare inoltre che sul piano gestionale è profusa una costante attenzione nella gestione di strumenti che promuovono le pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica.

Il piano è uno strumento ed un'occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che possono fare incontrare nel percorso lavorativo delle donne e degli uomini difficoltà e disagi.

Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere alla struttura di far crescere i propri dipendenti, dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le loro mansioni con impegno, entusiasmo e soprattutto senza particolari disagi, magari dovuti a problemi ambientali e culturali presenti sul luogo di lavoro.

Il piano ha durata triennale, può avere introduzioni annuali, e si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

Il piano è articolato in due parti:

- 1) Una prima parte costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, la quale, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione comunale, si ritiene svincolata dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano.
- 2) Una seconda parte, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per la generalità dei dipendenti con una complessiva e generale ricaduta positiva sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'Amministrazione comunale.

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Il D.Lgs. n. 165/2001;
- Il TUEL D.Lgs. n. 267/2000;
- Il D.Lgs. n. 198/2006 art. 48 "Piani triennali di azioni positive";
- Il D.Lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", e regolamento UE 679/2016;
- I vari contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali;
- La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo del 5.7.2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- Il D.Lgs. n. 5 del 25.1.2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- La Direttiva Ministro Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità 4.3.2011;
- Le Direttive Ministro Pubblica Amministrazione n. 1 e n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

ANALISI DATI PERSONALE

Le sotto riportate tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale alla data del 01.01.2021:

- Categoria A uomini 2 donne 0
- Categoria B uomini 12 donne 10
- Categoria C uomini 7 donne 11
- Categoria D uomini 2 donne 8
- Posizioni Organizzative D uomini 1 donne 1
- Dirigenti uomini 2 donne 0

per un totale di 56 dipendenti di cui 26 uomini e 30 donne.

Personale per età/ sesso:

	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	1	3	4
da 31 a 40 anni	2	3	5
da 41 a 50 anni	9	3	12
oltre 50	18	17	35
TOTALE	30	26	56

Il segretario comunale è un uomo.

Il personale con rapporto di lavoro part-time è così suddiviso:

- part-time pari al 50% uomini: 1; donne: 1;
- part-time superiore al 50% uomini 1; donne 9.

Il numero dei dipendenti che usufruiscono della Legge 104/1992 è pari a n. 5 donne e n. 4 uomini. Inoltre n. 2 uomini e n. 1 donna hanno beneficiato di un periodo di congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione, sia quella di cui al presente Piano, sia in generale quella relativa a temi istituzionali ed organizzativi, si evidenzia che gli interventi organizzati e gestiti direttamente dall'Ente presso la propria sede vengono ordinariamente svolti in turni, al fine di consentire a tutto il personale (dipendenti in part-time, addetti a servizi essenziali, etc.) di poter partecipare. Sempre al medesimo fine, ciascun dipendente può scambiare con altro dipendente il proprio "turno" di formazione.

C O N T E N U T I

L'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone si rende necessaria al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali dei singoli dipendenti e di superare quegli atteggiamenti che arrecano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghe e colleghi di lavoro.

Affrontare le tematiche della cultura delle pari opportunità, del benessere psico-fisico della donna e dell'uomo significa agire sul piano culturale e avviare un percorso di sensibilizzazione e prevenzione rispetto a situazioni che stanno

assumendo sempre più le connotazioni di fenomeni sociali e possono incidere negativamente nelle relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro. Ben riassume i concetti sommariamente sopra rappresentati, un brano delle premesse della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" ove si legge che *"L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro"*. La redazione del presente piano considera inoltre le Direttive n. 1/2019 e n. 2/2019 aventi per oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emesse dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

FINALITÀ

Le azioni positive sono fondate sulla regola *"dell'uguaglianza sostanziale"*, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso, per cui realizzare pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. Il costante monitoraggio delle criticità e delle positività consente una diagnosi continuativa utile ad adottare le necessarie azioni di risoluzione e di quelle di miglioramento delle condizioni di lavoro e dei rapporti interpersonali.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1 - Opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche orizzontali.
- Obiettivo 2 - Promozione e diffusione di tematiche riguardanti le pari opportunità.
- Obiettivo 3 - Garanzia delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.
- Obiettivo 4 - Promozione di attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini ad hoc (direttiva 2/19 della presidenza del consiglio dei ministri).
- Obiettivo 5 - Miglioramento dell'organizzazione del lavoro con adozione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Obiettivo 6 - Promozione di una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

OBIETTIVO 1 - OPPORTUNITA' DI CARRIERA E DI SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITA' SIA AL PERSONALE FEMMINILE CHE MASCHILE, COMPATIBILMENTE CON LE DISPOSIZIONI NORMATIVE IN TEMA DI PROGRESSIONI DI CARRIERA, INCENTIVI E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Finalità strategica: creazione di un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire la spendita della professionalità acquisita sul luogo di lavoro.

Ambiti di azione:

- a) Programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che a quello maschile;
- b) Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche volte alla valorizzazione dei dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali, senza discriminazioni di genere;
- c) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, introduzione di parametri valutativi specifici volti a non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Strumenti di monitoraggio:

- a) Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi formativi/selettivi.

OBIETTIVO 2 – PROMOZIONE E DIFFUSIONE DI TEMATICHE RIGUARDANTI LE PARI OPPORTUNITA’.

Finalità strategica: sostegno alla consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda il personale direttivo, adozione di misure volte alla massimizzazione della condivisione e della partecipazione dei collaboratori al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e di genere.

Ambiti di azione:

- a) Programmazione di incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolti al personale dipendenti sul tema delle pari opportunità;
- b) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga;
- c) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune di Noale.

Strumenti di monitoraggio:

- a) Adozione atto di indirizzo giuntale di indizione concorso letterario 2021 “la parola alle donne” XII edizione;
- b) Proposta di questionario ad hoc a supporto dell’individuazione delle azioni prioritarie;
- c) Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi informativi/formativi.

OBIETTIVO 3 – GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITA' ANCHE IN MATERIA DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

Finalità strategica: miglioramento della gestione delle risorse umane e della qualità del lavoro.

Ambiti di azione:

- a) Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo/a autonomo/a ed integrato/a nel più breve tempo possibile;
- b) Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nei casi in cui i/le dipendenti, dopo accertamenti sanitari del medico competente, siano dichiarati inidonei/e allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, il responsabile dell'ufficio di appartenenza deve prevedere e programmare percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

Strumenti di monitoraggio:

- a) Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi formativi per posizione apicale di struttura;
- b) Numero beneficiari di interventi.

OBIETTIVO 4 – PROMOZIONE DI ATTENZIONE AI BISOGNI DEL PERSONALE SUI TEMI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ATTRAVERSO INDAGINI AD HOC.

Finalità strategica: miglioramento della qualità del lavoro focalizzandosi sui bisogni del personale al fine di creare un ambiente lavorativo caratterizzato dal benessere collettivo ed organizzativo.

Ambiti di azione:

- a) Promozione di un'indagine sul benessere organizzativo ed il clima organizzativo, tramite la somministrazione di un questionario ad hoc ai dipendenti, volte alla rilevazione delle azioni di miglioramento da adottare in via prioritaria e le eventuali azioni correttive;
- b) Miglioramento di modalità volte alla comunicazione interna basata sul rispetto e la dignità della persona al fine della prevenzione dei conflitti.

Strumenti di monitoraggio:

- a) Progetto indagine sul benessere organizzativo da realizzare nel 2021;
- b) Proposizione di questionario ad hoc a supporto dell'individuazione delle azioni prioritarie;
- c) Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi.

**OBIETTIVO 5 - MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
CON ADOZIONE DI NUOVE SOLUZIONI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI
DI VITA E DI LAVORO.**

Finalità strategica: promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al fine di ottenere una maggiore efficienza sotto il profilo organizzativo ed una maggiore sicurezza ed elasticità lavorativa per il personale.

Ambiti di azione:

a) Promozione di nuovo piano operativo per l'organizzazione del lavoro agile.

Strumenti di monitoraggio:

- a) Numero dei partecipanti allo smart working nella fase dell' emergenza sanitaria da COVID19, distinti per tipologia di attività svolta;
- b) Adozione nuovo regolamento lavoro agile, predisposizione progetto lavoro agile e stipula accordi lavoro agile.

OBIETTIVO 6 - PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORGANIZZATIVA DI CONTRASTO AGLI STEREOTIPI LEGATI ALL'ETÀ, ALLE DIFFERENZE E AL GENERE, CHE MIRI A COSTRUIRE UN CLIMA POSITIVO E SERENO, IMPRONTATO AL RISPETTO ED ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE.

Finalità strategica: creazione di un ambiente lavorativo positivo e sereno, incentrato sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze del personale.

Ambiti di azione:

- a) Realizzazione di interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
- b) Studio di azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento di competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti;
- c) Applicazione del linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi.

Strumenti di monitoraggio:

- d) Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2021-2023.

Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere previa adozione di appositi provvedimenti deliberativi. A tal proposito, nel periodo di vigenza, saranno accolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte dell'intero personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento rispettoso delle reali esigenze di contesto.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto dell'attuale situazione del personale dell'Ente.

La realizzazione delle iniziative che prevedono dei costi (es. corsi di formazione) è vincolata alla disponibilità di risorse finanziarie nel Bilancio dell'Ente.

Ai sensi del punto 3.2 della Direttiva del 04.03.2011 (Linee guida) il presente documento viene trasmesso, corredato dal parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente per la relativa approvazione.

Il piano sarà pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Mestre, 12 febbraio '21
prot. 7273 / 2021

Alla c.a.
Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari
Dott. Fabio Arrighi
Comune di Noale

via pec e via email

Oggetto: Parere al Piano Azioni Positive (Pap) 2021-2023, rif. vs. prot. 2909 del 01.02.2021, ai sensi art. 48 D.Lgs. 198/2006

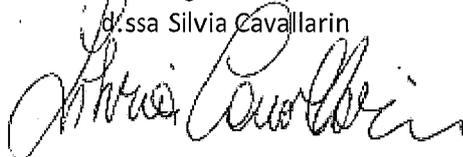
Con riferimento alla bozza del Pap richiamato in oggetto e acquisito agli atti, prot. 5164 del 2 febbraio u.s., si rilascia parere favorevole e uno speciale apprezzamento per lo sviluppo della programmazione rispetto al piano precedente, che denota un'adesione attiva ai principi base del piano e alla loro applicazione nell'ente.

Si apprezza in particolare l'integrazione di nuove e sfidanti azioni positive, che dimostrano sensibilità e attualizzazione del percorso di pari opportunità e di perseguimento del benessere organizzativo, anche in considerazione dell'emergenza sanitaria che sta colpendo così duramente persone e ambienti di lavoro. Apprezzabili inoltre le azioni di monitoraggio e raccolta dati e atteggiamenti del personale, che rappresentano strumenti utili al dialogo e al rispetto umano e professionale.

Come di consueto, si invita l'ente a promuovere, anche con il sostegno del Cug, il monitoraggio dello stato di attuazione di ogni azione positiva individuata, utile a verificare la correttezza degli obiettivi e proporre successivi miglioramenti. Si raccomanda al proposito di prevedere strumenti di monitoraggio, come per esempio delle schede-questionario, che consentano al Cug di svolgere con più facilità il ruolo di verifica delle azioni positive descritte.

Distinti saluti.

La Consigliera di parità
D.ssa Silvia Cavallarin



Ufficio della Consigliera di parità metropolitana

c/o Città metropolitana di Venezia – via F. Marghera, 191 – 30173 Venezia Mestre – ☎ 041 2501813 – 1814 - 1815
consigliera.parita@cittametropolitana.ve.it – pec consiglieradiparita@pec.cittametropolitana.ve.it
www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it

