

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione di programmazione – Performance -Piano Azioni Positive**

#### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025**

---

### **SOMMARIO**

#### **PREMESSA E FONTI NORMATIVE**

#### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI**

- TABELLA 1.1. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**
- TABELLA 1.2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**
- TABELLA 1.3. POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NONDIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**
- TABELLA 1.4. ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**
- TABELLA 1.5. DIVARIO ECONOMICO E MEDIA DELLE RETRIBUZIONI**
- TABELLA 1.6. PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**
- TABELLA 1.7. PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**
- TABELLA 1.8. COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**
- TABELLA 1.9. FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**
- TABELLA 1.10. FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**
- TABELLA 1.11. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**
- TABELLA 1.12. ORGANI POLITICI**

#### **SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI**

#### **SEZIONE 3. AZIONI DA REALIZZARE – PIANO TRIENNALE 2023-2025**

## ***PREMESSA GENERALE***

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

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Meolo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice. Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 che precisa ed integra alcune disposizioni per il funzionamento e i compiti del CUG, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

## FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- D.Lgs. n. 165/2001; TUEL D.Lgs. n. 267/2000;
- D.Lgs. n. 198/2006 art. 48 “Piani triennali di azioni positive”;
- D.Lgs. n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, e regolamento UE 679/2016;
- 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;
- 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”;
- Direttiva Ministro Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità 4.3.2011;
- Direttiva Ministro Pubblica Amministrazione n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni al 31.12.2022

N° TOTALE DIPENDENTI: 23 (cui aggiungere il Segretario Comunale in convenzione - "uomo")

UOMINI 11 DONNE 12

TEMPI DETERMINATI: 1 (DONNA)

Comandante Polizia Locale in convenzione "uomo"

Il Segretario Comunale e il Comandante di Polizia Locale e il tempo determinato non sono compresi nelle seguenti tabelle.

## TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE ED ETÀ 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
Istruttore direttivo cat. D				3					2	
Istruttore amm.vo cat. C		1	1	1				5	3	
Collaboratore amm.vo cat. B		1			2					
Collaboratore amm.vo cat. B - p.time							1	1		
Agente Polizia Locale			2							
<b>Totale personale</b>		2	3	4	2		1	6	5	
<b>% sul personale complessivo</b>		8,69	13,04	17,40	8,69		4,35	26,09	21,74	<b>100 %</b>

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

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	%
Tempo Pieno		2	3	4	2	11				5	5			
Part Time >50%									1					
Part Time <50%								1						
<b>Totale</b>		2	3	4	2	11		1	6	5			12	
<b>Totale %</b>		8,69	13,04	17,4	8,69			4,35	26,09	21,74				100%

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Funzionario ammin.vo contabile			1	4,35	1	
Funzionario tecnico	1	4,35			1	
Funzionario amministrativo	1	4,35			1	
.....						
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>1</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>8,70</b>		<b>4,35</b>	<b>3</b>	<b>13,05%</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		1	1		1				1	2				
Tra 3 e 5 anni		1	1											
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1	4	1					4	5			
<b>Totale</b>		2	3	4	2	11		1	6	5			12	
<b>Totale %</b>		8,69	13,04	17,4	8,69			4,35	26,09	21,74				100

**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 annua		Retribuzione media annua		Valori assoluti	%
cat. B tempo pieno	<b>23.900,00</b>		-----		-----	
cat. C tempo pieno	<b>29.505,00</b>		<b>27.590,00</b>		<b>1.915,00</b>	
cat. D tempo pieno	<b>38.500,00</b>		<b>42.730,00</b>		<b>4.230,00</b>	
<b>Totale personale tempo pieno</b>	<b>11</b>		<b>12</b>			

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale persone						

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	<b>1</b>	<b>4,35</b>			<b>1</b>	<b>4,35</b>
Diploma di scuola superiore	<b>2</b>	<b>8,69</b>	<b>6</b>	<b>26,09</b>	<b>8</b>	<b>34,78</b>
Laurea	<b>8</b>	<b>34,78</b>	<b>6</b>	<b>26,09</b>	<b>14</b>	<b>60,89</b>
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>11</b>		<b>12</b>			
% sul personale complessivo		<b>47,82</b>		<b>52,18</b>		<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
<b>Totale personale</b>							
<b>% sul personale complessivo</b>							

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

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 orizzontale									1	1				
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile				1										
Personale che fruisce di orari flessibili														
<b>Totale</b>				1					1	1				
<b>Totale %</b>				4,35					4,35	4,35				

**TABELLA 1.10 – 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	9		37		46 giorni	
Numero permessi <b>orari</b> L.104/1992 (n. ore) fruiti						
Numero permessi <b>giornalieri</b> per congedi parentali fruiti						
Numero permessi <b>orari</b> per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>					<b>GIORNI 46</b>	

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

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	%
Obbligatoria (sicurezza)		8		40		48					4		4	
Aggiornamento professionale in ore		14	34	40		92				62	32			
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) anticorruzione e trasparenza		8	12	16	8	44			4	24	20		48	
<b>Totale ore</b>		30	46	96	8	<b>180</b>			4	86	56		52	<b>198</b>

**TABELLA 1.12 - ORGANI POLITICI**

ORGANI POLITICI	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti		Valori assoluti	
Sindaco/Presidente Consiglio	1			
Giunta Comunale	1		3	
Consiglio Comunale	8		5	
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>		<b>8</b>	

**Capitolo 1 SEZIONE 2. Obiettivi e Azioni realizzate nell'anno 2022**

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO 2022.

**Iniziativa n. 1**

**Obiettivo:** Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

**Azioni:** Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

**Iniziativa n. 2**

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

**Azioni:** L'Ente si è impegnato a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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.

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

**Iniziativa n. 3**

**Obiettivo:** sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità.

**Azioni:** Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità mediante incontri e condivisione di materiale informativo.

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

#### **Iniziativa n. 4**

**Obiettivo:** 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.

**Azioni:** L'Ente ha promosso :

- corsi di formazione sui temi della sicurezza sul lavoro e primo soccorso;
- programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal Medico competente nominato dall'Ente;

Si ritiene di dover potenziare il monitoraggio sullo stato di benessere collettivo e individuale

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

#### **Iniziativa n. 5**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

**Azioni:** considerare sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. Confermare per tutti i dipendenti la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

#### **Iniziativa n. 6**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile

**Azioni:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto delle necessità di aggiornamento dovute alle modifiche normative e innovazioni tecnologiche;
- Rilevare le eventuali difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute ecc;
- Predispone riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze;
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

### **Iniziativa n. 7**

**Obiettivo:** nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa -smart-working

**Azioni:** L'Ente ha previsto la prosecuzione con le modalità lavorative in smart-working, intraprese nel corso del 2020 a seguito dell'avvento della pandemia, assecondando la richiesta pervenuta da un unico dipendente.

**Dipendenti coinvolti:** tutti i dipendenti

## **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 del Comune di Meolo, in continuità con il precedente Piano 2022-2024, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Si dà atto che, il Comitato Unico di Garanzia, nominato con Decreto del Segretario Generale n. 1 del 06/03/2020, resterà in carica per 4 anni ed è composto, dai seguenti membri:

Per l'Amministrazione comunale: Spitaleri Viviana (Presidente) e Peretti Alberto

Per le Organizzazioni Sindacali: Beni Silvia

Il contesto del Comune di Meolo, registra la seguente situazione:

- sotto il profilo numerico vi è un equilibrio di genere.
- con riferimento alle posizioni apicali, si evidenzia invece la prevalenza maschile (tre figure maschili ed una femminile) + comandante polizia locale in convenzione (uomo)

La Direttiva 2/2019 ha introdotto un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - che consente all'amministrazione di trasmettere al CUG le dovute informazioni a consuntivo.

### **Azioni positive da attivare**

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente P.A.P. 2022 - 2024, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2023-2025 questa Amministrazione comunale intende mantenere i medesimi obiettivi:

**OBIETTIVO 1:** Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

**OBIETTIVO 2:** Ripristinare un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo.

**OBIETTIVO 3:** Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.

**OBIETTIVO 4:** Potenziare la conciliazione vita personale/lavoro.

### **OBIETTIVO 1 - Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**

Azioni: In tale ambito il Comune si impegna:

- a valorizzare le esperienze e le competenze professionali dei dipendenti al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussista un divario tra generi;
- a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive;
- a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte

di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”;

- a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere;
- a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet).

## **OBIETTIVO 2 - Ripristinare un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo.**

Azioni: In tale ambito il Comune si impegna:

- a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera;
- a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del lavoro agile dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo;
- a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- a ripristinare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita;
- ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale;
- a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG:

- a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di “benessere e malessere”, coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;
- ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare delle criticità;
- ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse;
- a migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

## **OBIETTIVO 3 - Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere.**

Azioni: In tale ambito il Comune si impegna:

a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.). Al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni

di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

#### **OBIETTIVO 4 – Potenziare la conciliazione vita personale/lavoro.**

Azioni: In tale ambito il Comune si impegna:

- a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (part-time – aspettative);
- a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare;
- a promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L.81/2017 e ss.mm.ii., elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia al fine di adottare un Regolamento di disciplina dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto, definizione di obiettivi, verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

#### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di Meolo si impegna a garantire le risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

#### **Monitoraggio del Piano**

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.