



Medaglia d'Oro al Merito Civile
COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA
PROVINCIA DI TREVISO

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. del

Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023

Premessa

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" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di Parità territorialmente competente, predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nell'ambito del lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne. La mancata adozione dei Piani triennali comportano l'applicazione del divieto di assumere personale di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

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.

L'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce quali Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, ..., sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

Il successivo comma 2 dispone inoltre che: "Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile";

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", recepisce l'uguaglianza di genere quale valore fondamentale dell'U.E. che rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione fissati nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, 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,



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

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. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La suddetta direttiva stabilisce al punto 3.2 che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

Alla luce pertanto di quanto sopra viene predisposto il piano delle azioni positive 2021-2023.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (di seguito "Piano") del Comune di Nervesa della Battaglia 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.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), nonché del P.R.O. 2021-2023 (Piano assegnazione Risorse ed Obiettivi) 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 coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre a scorrimento, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;
- approvazione del Piano.

SEZIONE 1 – Dati sul personale e retribuzioni

A) Analisi dell'organico del Comune di Nervesa della Battaglia al 31.12.2020: dati sul personale e retribuzioni

L'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020, viene rappresentata nella seguente tabella:

Personale in servizio al 31.12.2020

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	5	5	11
uomini	5	2	4	11

totale lavoratori: 22 dipendenti (comprensivo del personale incaricato della responsabilità delle posizioni organizzative)

totale donne:11

totale uomini: 11

La situazione del personale ha visto nel corso dell'anno 2020 l'assunzione di n. 2 dipendenti di sesso maschile, ma si presenta comunque equilibrata la presenza femminile e maschile della forza lavoro.

E' particolare sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art. 107 D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.	donne	uomini
	1	2

Vi è una sostanziale situazione di equilibrio tenendo conto che vi è un unico soggetto di sesso femminile in possesso dei requisiti per l'assunzione della Responsabilità di P.O. ed al quale è stata conferita.

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



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
Categoria B			2	1	1			3	1	1
Categoria C			1	1				3	2	
Categoria D			1	3	1				1	
Totale personale			4	5	2			6	4	1
% sul personale complessivo			18,18%	22,73%	9,09%			27,27%	18,18%	4,55%

TABELLA 1.1.2 – RIPARTIZIONE DEGLI ORGANI POLITICI (Giunta comunale) 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
Sindaco					1					
Vice Sindaco			1							
Assessori					1	1				1
Totale			1		2	1				1
sul complessivo organi politici			20%		40%	20%				20%

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

Tipo di servizio	CLASSI DI ETA'											
	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	% sul totale dip	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	% sul totale dip
Tempo Pieno			4	5	2	50%			3	4		32%
Part time > 50%								3			1	18%
Part time < 50%												
Totale personale			4	5	2			6	4	1		

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	%
Posizione organizzativa	2	66,66%	1	33,33%	3	100%
Totale personale	2		1		3	



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

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

Categoria B

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														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			2	1	1	4	100%			3	1	1	5	100%
Totale			2	1	1	4				3	1	1	5	
Totale %			50%	25%	25%	100%				60%	20%	20%	100%	

Categoria C

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	50%							
Tra 3 e 5 anni										1			1	20%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				1		1	50%			2	2		4	80%
Totale			1	1		2				3	2		5	
Totale %			50%	50%		100%				60%	40%		100%	

Categoria D

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	20%							
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1	2	1	4	80%				1		1	100%
Totale			1	3	1	5					1		1	100%
Totale %			20%	60%	20	100%					100%		100%	



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

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 (uomo-donna)	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	€ 24.839,06	€ 20.302,94	€ 4.536,13	22,34%
Categoria C	€ 26.018,03	€ 23.293,41	€ 2.724,62	11,70%
Categoria D	€ 31.039,90			
Responsabili P.O.	€ 41.643,49	€ 45.511,44	-€ 3.867,96	-8,50%
Totale personale	11	11	22	
% sul personale complessivo	50,00%	50,00%		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

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

Categoria B

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			1	20%	1	11,11%
Diploma di scuola superiore	3	75%	3	60%	6	66,66%
Laurea	1	25%	1	20%	2	22,22%
Totale personale	4	100%	5	100%	9	100%
% sul personale complessivo	36,36%		45,45%		40,90%	

Categoria C

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	100%	5	100%	7	100%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		5		7	
% sul personale complessivo	9,09%		22,73%		31,82%	100,00%



Medaglia d'Oro al Merito Civile
COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA
 PROVINCIA DI TREVISO

Categoria D

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	5	100%	1	100%	6	100%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		1		6	
% sul personale complessivo	22,73%		4,55%		27,27%	

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	%	
Nessun concorso nel 2020							
Totale personale							
% sul personale complessivo							

Nella seguente tabella viene indicata la presenza femminile e maschile distinta per aree:

AREE	Maschi	Femmine	Maschi + Femmine
Area Affari Generali	3	8	11
Area Finanziaria	2	1	3
Area Tecnica	6	2	8
TOTALE	11	11	22

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											3	1	4	



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile										1			1	
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente)														
Totale										1	3	1	5	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
N. dip. che hanno beneficiato:						
- permessi giornalieri L.104/1992			1	100%	1	33,33%
- permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
- permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	50%	1	50%	2	66,67%
- permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	1		2		3	100%
% sul personale complessivo	4,54%		9,09%		13,64%	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO EDETA'

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 Formazione (h)															
Obbligatoria (sicurezza)			10			10	21,28%			6			6	15,79%	
Aggiornamento professionale			25	12		37	78,72%			20	12		32	84,21%	
Competenze manageriali/Relazionali															
Tematiche CUG															
Violenza di genere															
Totale															
Totale ore			35	12		47	100%			26	12		38	100%	
Totale ore %	55,29%							44,71%							100%



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

SEZIONE 2. Azioni realizzate e risultati raggiunti

NON ESSENDO STATI REDATTI I PRECEDENTI PIANI SECONDI I CRITERI EMANATI DALLA DIRETTIVA 2/2019 NON SONO VALUTABILI

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 prevede le seguenti iniziative:

Iniziativa n. 1: Politiche di conciliazione dei diversi tempi di vita

Iniziativa n. 2: Smart Working

Iniziativa n. 3: Supporto al CUG

Iniziativa n. 1 PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEI TEMPI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi)

Obiettivo:

La presente iniziativa è finalizzata all'attivazione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali a favore dei dipendenti: orario di lavoro e agibilità degli istituti di legge e/o contrattuali specifici (flessibilità, congedi parentali, allattamento, legge n. 104/1994 etc.). Implementare e aggiornare le opportunità per i/le dipendenti di conciliare il lavoro con le attività di cura, sostenere maggiormente le situazioni più difficili. Anche nell'attuale situazione di emergenza sanitaria. Privilegiare lo svolgimento del lavoro al personale che ha bambini in età prescolare o in età della scuola dell'obbligo.

Introdurre misure di flessibilità favorevoli all'armonizzazione degli orari di lavoro con le responsabilità familiari dei lavoratori. E' opportuno in funzione di un maggiore benessere organizzativo incoraggiare la condivisione dei carichi di cura tra madri e padri, e l'opportunità di sviluppo professionale per le donne.

Un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Nervesa della Battaglia applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Azioni positive:

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita di 30 minuti.

Si favorisce inoltre la ricerca di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale da svolgere in presenza, legate a particolari esigenze familiari e personali.

L'Ente si impegna a tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psichiche.

Per quanto concerne le misure organizzative per tutelare il diritto ad esercitare la pratica dell'allattamento ed al fine di tutelare la lavoratrice che usufruisce dei riposi giornalieri, si precisa che la collocazione oraria dei suddetti riposi sarà concordata con il datore di lavoro, che potrà motivatamente intervenire su tale proposta oraria solo per circostanziate ragioni di servizio e per specifiche esigenze organizzative. Si prevede altresì, sempre a tutela del suddetto diritto, di escludere in turni di reperibilità le lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri, nonché dallo svolgimento di lavoro straordinario, se non in presenza di situazioni particolari.



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

Attori coinvolti:

Responsabili d'Area – Segretario Comunale - Ufficio personale.

Misurazione:

Indicatori:

1. mantenimento della concessione del part-time (01.01.2021)
2. accoglimento nuove domande part time

	Valore atteso	Anno
Indicatore 1	100%	2021
Indicatore 1	100%	2022
Indicatore 1	100%	2023
	Valore atteso	Anno
Indicatore 2	100%	2021
Indicatore 2	100%	2022
Indicatore 2	100%	2023

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Spesa: Nessuna

INIZIATIVA 2: SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Obiettivo:

Dare attuazione alla Legge n. 81/2017 (art. 18-24) che disciplina il lavoro agile.

All'art. 18 il lavoro agile viene definito come *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*.

L'Ente si propone di valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Il Comune garantisce che i dipendenti in lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Azione positiva:

Prevedere l'attivazione del lavoro agile per dipendenti che ne facciano richiesta, queste ultime verranno valutate e attuate nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'attivazione del lavoro agile potrà essere concessa da una fino a cinque giornate lavorative.

Attori coinvolti:

Responsabili di Servizio – Segretario Comune – Ufficio Personale.

Indicatore:

Numero domande accolte/numero domande presentate

Valore atteso:

VALORE ATTESO	ANNO
20%	2021
30%	2022
40%	2023

Beneficiari: Tutti i dipendenti.

Spesa: nessuna spesa a carico del Bilancio



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI TREVISO

Iniziativa n. 3: supporto al CUG

Garantire nella composizione nel Comitato Unico, secondo quanto previsto dalla normativa e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011, nonché della Direttiva n. 2/2019, la presenza paritaria dei generi.

Obiettivo:

Supportare il Comitato Unico di Garanzia nelle iniziative che lo stesso intende porre in essere. Il comitato è formato dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali. Esso deve vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne.

Azione positiva:

Favorire e valorizzare il buon andamento del comitato, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo al comitato.

Sensibilizzare i Responsabili di Area in merito alla necessità di garantire fattivamente, nei confronti dei propri dipendenti che siano incaricati di segreteria di commissioni, rappresentanti sindacali o componenti di organismi interni dell'Amministrazione, le condizioni necessarie per un proficuo espletamento dell'incarico da svolgere (pertanto: elasticità nella gestione di impegni concomitanti, calendario incontri al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici ai quali è preposto il personale, ecc...)

Individuare una specifica mail destinata all'attività del Cug alla quale possono avere accesso i componenti del Cug, portandola a conoscenza di tutto il personale dell'ente affinché possa essere utilizzata dagli stessi per eventuali comunicazioni inerenti i tempi della pari opportunità.

Attori coinvolti:

L'Ufficio personale, Comitato Unico di Garanzia, ufficio Ced.

Misurazione:

Indicatori:

1. n. dipendenti destinatari dell'utilizzo della nuova mail destinata all'attività del Cug;

Valore atteso	Anno
100%	2021

Beneficiari: componenti CUG

Spesa: nessuna spesa

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (**2021-2023**) e verrà sottoposto ad aggiornamento annuale.

Detto Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Di esso verrà data informazione al personale dipendente, con invito ai responsabili di servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso dello stesso; gli stessi dovranno essere presentati al Segretario Comunale.