

Capitolo 1 SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Maser è presente una forte componente femminile. Nella gestione del personale, è quindi necessario porre un'attenzione particolare attivando strumenti che promuovano le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace e il CUG vigilerà sulla sua attuazione.

L'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. alla possibilità di articolare gli orari di lavoro in modo da conciliare gli impegni di lavoro e quelli della famiglia;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
5. assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali. Si precisa che con deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 30.12.2020 il Comune di Maser ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Maser per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – Designazione dei Componenti.

DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI AL 31.12.2024

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)

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
T.IND. B1/POS. EC. B3				1		1				
T.IND. B1/POS. EC. B4				1						
T.IND. B1/POS.EC. B7				1						
T.IND. C/POS. EC. C1								3		
T.IND. C/POS EC. C2								1		
T.IND. C/POS EC. C3								1		
T.IND. C/POS EC. C4				1				1		
T.IND. C/POS EC. C5				1					1	
T.IND. C/POS EC. C6									2	
T.IND. D1/POS.EC. D1	1		1					1	1	
T.IND. D1/POS.EC. D3										
T.IND. D1/POS.EC. D4									1	
T.IND. D1/POS.EC. D5										1
Totale personale	1		1	5		1		7	5	1
% sul personale complessivo	4,76 %		4,76 %	23,81 %		4,76 %		33,34 %	23,81 %	4,76 %

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ 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		1	4		6	85,71 %	1		6	4	1	12	85,71%
Part Time >50%				1		1	14,29 %			1			1	6,67%
Part Time = o <50%											1		1	6,67%
Totale	1		1	5		7		1		7	5	1	14	
Totale %	14,28 %		14,28 %	71,44 %				4,35 %		30,42 %	26,09 %	4,35 %		

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
AREA AFFARI GENERALI SERVIZI ALLA CULTURA E ALLA PERSONA			1		1	25%
AREA ECONOMICA-FINANZIARIA			1		1	25%
AREA LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE	1				1	25%
AREA URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA E SUAP			1		1	25%
Totale personale	1		3		4	
% sul personale complessivo	25%		75%			100%

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1					1	14,28 %			4			4	40,00 %
Tra 3 e 5 anni			1			1	14,28 %	1			1		2	6,67%
Tra 5 e 10 anni											1		1	6,67%
Superiore a 10 anni				5		5	71,44 %			3	3	1	7	46,66 %
Totale	1		1	5		7		1		7	5	1	14	
Totale %	4,76 %		4,76 %	23,81 %				4,76 %		33,34 %	23,81 %	4,76 %		100%

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
Funzionari	1.934,36	2.144,06	209,70	
Istruttori	1.964,21	1.898,02	66,19	
Collaboratori	1.730,04	1.672,74	57,30	
Totale personale	5.628,61	5.714,82		

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						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

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	1				1	
Diploma di scuola superiore	3		9		12	
Laurea	3		5		8	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7		14		21	
% sul personale complessivo		33,33 %		66,67 %		100%

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	%	
Concorso per Funzionario Servizi Tecnici	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Concorso per Istruttore Servizi Tecnici	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
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														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni misura attivata)														
Totale														

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						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			264,50		264,50	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria	9		1	59		69		9		45,50	29	1	84,5	
Aggiornamento professionale			5	34		39		2		20,50	8,50	17	48	
Competenze manageriali/relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (gestionale)											2		2	
Totale ore	9		6	93		108		11		66	39,5	18	134,5	
Totale ore %	8,33 %		5,56 %	86,11 %			100 %	8,18 %		49,07 %	29,37 %	13,38 %		100 %

Azioni realizzate e risultati raggiunti

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 31.01.2024 è stato adottato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2024/2026 secondo lo schema-tipo indicato dalla direttiva del P.C.M n. 2/2019.

Il contesto del Comune di Maser, come sopra rappresentato, evidenzia una prevalenza di presenza femminile (14 persone) rispetto a quella maschile (7 persone).

In occasione di nuove assunzioni o promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale, ex articolo 48, comma 1, d.lgs. 198/2006 si cercherà di favorire il riequilibrio di genere tra uomo e donna nelle posizioni di responsabilità.

Come rilevabile in tabella, nella titolarità di Incarichi di Elevata Qualificazione, vi è una prevalenza di presenza femminile (3 persone) rispetto a quella maschile (1 persona).

Per l'anno 2024 risultano realizzate le iniziative programmate e in particolare si rivelano i seguenti valori raggiunti:

Iniziativa n. 1 - Formazione

Indicatore: percentuale di fruizione della formazione da parte delle donne

Valore atteso: 2024 50% - 2025 50% - 2026 50%

Valore raggiunto: la formazione ha coinvolto maggiormente le donne con un valore atteso superiore del 50% in quanto le donne sono un numero maggiore nell'ente ma vi è stata parità nella formazione.

Iniziativa n. 2 - Orario di lavoro

Indicatore: n. domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori

Valore atteso: 2024 50% - 2025 50% - 2026 50%

Valore raggiunto: Non sono pervenute richieste particolari per l'utilizzo ferie a favore delle persone che sono rientrate in servizio dopo una maternità.

Iniziativa n. 3 - Comitato Unico di Garanzia

Indicatore: n. 1 incontro formativo

Valore atteso: 2024 50% - 2025 50% - 2026 50%

Valore raggiunto: con deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 30.12.2020 il Comune di Maser ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Maser per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – Designazione dei Componenti. Con Decreto Sindacale del 01/02/2023, prot. 1152 di "Nomina del Segretario Comunale Presidente del C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" veniva nominato quale Presidente del Comitato, il Segretario Comunale dott. Paolo Orso. Con determinazione n. 508 assunta in data 07/12/2020 venivano nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia valorizzata la parità tra uomo e donna nella composizione dei membri del Comitato.

Iniziativa n. 4 - Informazione

Indicatore: pubblicazione nel sito internet del Comune del Piano delle azioni positive e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi delle tematiche riguardanti le pari opportunità da parte dei Responsabili di Area

Valore atteso: 2024 50% - 2025 50% - 2026 50%

Valore raggiunto: Nel corso dell'anno i dipendenti hanno collaborato per favorire un clima positivo e il Segretario Comunale ha affrontato il tema delle pari opportunità nell'ambito dei vari incontri organizzati durante l'anno nel corso dei quali si è pure discusso il tema delle molestie per il quale è stata individuata una forma anonima di segnalazione per non inibire eventuali segnalazioni.

Azioni da realizzare

Il presente Piano prende spunto dall'esito dell'attuazione del Piano precedente e dall'attuale situazione organizzativa dell'Ente. Ne conseguono le successive considerazioni:

- coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza di genere, parità e pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- in continuità con i Piani precedenti, si conferma l'idea in base alla quale il raggiungimento degli obiettivi richiede, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche.

Il Piano si inserisce pertanto in un contesto “attuale” in relazione alle tematiche da affrontare e individua, per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, i seguenti obiettivi da realizzare nel triennio 2025-2027, a supporto dei quali vengono previste le azioni positive successivamente descritte, tenuto conto che i destinatari sono sempre tutti i lavoratori e le lavoratrici:

Iniziativa n. 1 - FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative sia in materie inerenti gli ambiti professionali che in tematiche di pari opportunità, benessere organizzativo che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Sensibilizzare tutto il personale sui temi della non violenza, della cultura del rispetto e del benessere organizzativo, mediante la formazione erogata attraverso Syllabus, corsi:

a) “RIFORMA MENTIS” programmato per il 2025;

b) “La cultura del rispetto”;

che verrà pianificata nell'anno 2025 e verrà svolto nel corso del biennio 2025-2026.

Il monitoraggio delle azioni realizzate e dei risultati raggiunti nel 2025 e nel 2026 dovrà evidenziare la percentuale disaggregata per genere del personale formato che avrà concluso positivamente i corsi “RIFORMA MENTIS” e “La cultura del rispetto”;

Finalità strategica: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e uffici coinvolti: Il Segretario Comunale, i Responsabili di Area e Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Misurazione:

Indicatore: percentuale di fruizione della formazione da parte delle donne

Valore atteso: 2025 50% - 2026 50% - 2027 50%

Iniziativa n. 2 - ORARIO DI LAVORO e PART - TIME

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, anche mediante una diversa organizzazione dell'attività lavorativa, delle sue 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.

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

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e uffici coinvolti: Il Segretario Comunale, i Responsabili di Area e Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Misurazione:

Indicatore: n. domande accolte su richiesta dei lavoratori e delle lavoratrici con figli minori

Valore atteso: 2025 50% - 2026 50% - 2027 50%

Iniziativa n. 3 - COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Supportare e promuovere il Comitato unico di garanzia (CUG) attraverso la collaborazione con l'amministrazione e il coinvolgimento dei dipendenti nelle iniziative del Comitato unico di garanzia. Diffondete la conoscenza del ruolo del Comitato unico di garanzia (CUG).

Azione 1: Favorire e valorizzare il buon funzionamento del Comitato unico di garanzia (CUG)

Azione 2: Organizzare momenti informativi e formativi sul ruolo e compiti del Comitato unico di garanzia (CUG)

Soggetti e uffici coinvolti: Il Segretario Comunale, i Responsabili di Area e Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Misurazione:

Indicatore: n. 1 incontro formativo in previsione degli adempimenti del CCI triennale.

Valore atteso: 2025 50% - 2026 50% - 2027 50%

Iniziativa n. 4 – INFORMAZIONE E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi mediante reale collaborazione anche durante le riunioni della conferenza di responsabili.

Azione positiva 1: Raccolta e condivisione di materiale informativo sui tempi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Azione positiva 2: Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Azione positiva 3: Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione "RIFORMA Mentis" offerta da Syllabus, che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29 novembre 2023, P.C.M., superamento violenza). Indicatore: Percentuale di partecipazione dipendenti – Valore atteso 2025: 100%.

Azione positiva 4: Monitoraggio triennale del benessere lavorativo. Indicatore: Percentuale di svolgimento attività: somministrazione questionario, valutazione esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive per il 2026 – Valore atteso 2025: 100%.

Soggetti e uffici coinvolti: Il Segretario Comunale, i Responsabili di Area e Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e tutti i cittadini

Misurazione:

Indicatore: documenti redatti/ pubblicazioni per favorire la partecipazione sulla tematica delle pari opportunità

Valore atteso: 2025 50% - 2026 50% - 2027 50%

Durata del Piano

Il presente piano ha durata per il triennio 2025-2027 ed è parte integrante del PIAO 2025-2027.

Il Piano viene trasmesso alle R.S.U. e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Treviso per il rilascio dei pareri previsti.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e delle OO.SS (anche attraverso le RSU) in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Sarà pubblicato nel sito internet del Comune di Maser nell'apposita sotto sezione della sezione "Amministrazione Trasparente".