

ALLEGATO 5 AL PIAO 2023 – 2025

**SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE E PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle
pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge
28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

Fonti normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”, D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo unico sull’ordinamento degli Enti Locali”, D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze nelle amministrazioni pubbliche”, D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari Opportunità” Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE D.Lgs. n. 81 del 9.04.2008, “Attuazione dell’art.1 della Legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni” Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art.21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione degli enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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” Circolare 18.11.2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante “Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress correlato” Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure rivolte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3 recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n.3/2017 in materia di lavoro agile) Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di promozione delle pari opportunità, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, “Misure per le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018, Dichiarazione congiunta n. 2 D.M. Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”, Decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021, introduzione PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, DPR n. 81/2022 con il quale si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO (tra i quali il POLA e il Piano delle Azioni Positive), il DM 24 giugno 2022 che definisce il contenuto del PIAO e si fornisce lo schema di Piano tipo per la P.A.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Follina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione 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. Merita rilievo anche la Direttiva n. 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", la quale, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche. Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Il Comune di Follina, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 1.01.2023), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Segretario Comunale	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale
Donne	--	5	7	--	--	12
Uomini	1	1	1	--	2	5

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs nr. 267/2000, sono attualmente 2 donne ed 1 uomo.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto nell'organizzazione del Comune è presente una forte componente femminile.

OBIETTIVI DEL PIANO

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, in continuità con il precedente Piano 2022/2024, intende favorire 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.

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.

N. Azione	1
Titolo	Ambiente di lavoro sicuro/sereno
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici il diritto ad un ambiente di lavoro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
Descrizione intervento	L'Ente si impegna 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.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture direttamente interessate
Indicatori	Percentuale di rispetto della normativa di settore

Valore atteso	Anno 2023-2024-2025: 100%
---------------	---------------------------

N. Azione	2
Titolo	Conciliazione tra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	L'Amministrazione Comunale riconosce una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture direttamente interessate
Indicatori	Numero di richieste accolte sul numero totale di richieste pervenute
Valore atteso	Anno 2023-2024-2025: 60%

N. Azione	3
Titolo	Diffusione di una cultura di genere
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità
Descrizione intervento	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori"); Informazione rivolta a tutto il personale dipendente sull'operatività del CUG in collaborazione con il medesimo Comitato
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture direttamente interessate
Indicatori	Percentuale di utilizzo del linguaggio di genere negli atti amministrativi
Valore atteso	Anno 2023/2024/2025: 70%

N. Azione	4
Titolo	Part-time
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari
Descrizione	Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio

intervento	personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time, qualora la trasformazione non arrechi pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione, nel rispetto della vigente disciplina regolamentare del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture direttamente interessate
Indicatori	Percentuale di rispetto della normativa di settore
Valore atteso	Anno 2023-2024-2025: 100%

N. Azione	5
Titolo	Nomina di Commissioni di concorso/selezione
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate
Descrizione intervento	Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatori	Per partecipazione donne di almeno 1/3
Valore atteso	Anno 2023-2024-2025: 100%

N. Azione	6
Titolo	Formazione e aggiornamento professionale
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
Descrizione intervento	A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, ad esempio, potranno essere adottate le seguenti misure: articolare l'orario degli incontri formativi in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatori	Percentuale femminile di fruizione della formazione
Valore atteso	Anno 2023-2024-2025: 50%

N. Azione	7
Titolo	Lavoro agile
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Obiettivo	Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
Descrizione intervento	Promuovere e implementare il lavoro agile, compatibilmente con le esigenze dell'Ente, al fine di favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, nonché la tutela dei soggetti in condizione di fragilità. Il lavoro agile trova la sua regolamentazione all'interno del PIAO.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Indicatori	Percentuale di fruizione del lavoro agile
Valore atteso	Anno 2023-2024-2025: 50%

Dati sul personale e retribuzioni *-Situazione alla data del 1.01.2023*

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
B				2						
C		1				1	2	2	2	
D				1			1	1	2	1
Totale personale		1		3		1	3	3	4	1
% sul personale		6,25		18,75		6,25	18,75	18,75	25,00	6,25

complessivo											
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1		2		3		1	3	2	2	1		
Part Time >50%										1	2			
Part Time <50%				1		1								
Totale		1		3		4		1	3	3	4	1	12	
Totale %		6,25		18,75		25,00		6,25	18,75	18,75	25,00	6,25	75,00	

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	%
D posizione organizzativa	1		2		3	
Totale personale	1		2		3	100,00%
% sul personale complessivo	6,25		12,50		18,75	

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30 =	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1				1		1	2				3	
Tra 3 e 5 anni									1	1			2	
Tra 5 e 10 anni				1		1					1		1	
Superiore a 10 anni				2		2				2	3	1	6	
Totale		1		3		4		1	3	3	4	1	12	
Totale %		6,25		18,75		25,00		6,25	18,75	18,75	25,00	6,25	75,00	

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
B	17.820,66		17.820,66	17,95
C	16.600,44	17.101,61	34.408,05	34,65
D	25.835,64	21.223,32	47.058,96	47,40
Totale personale	4	8	12	100,00%
% sul personale complessivo	23,53	47,06	70,59	

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**N.B.: non sono presenti nell'Ente figure dirigenziali.**

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 personale						100,00%
% 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	6,25			1	6,25
Diploma di scuola superiore	1	6,25	6	37,50	7	43,75
Laurea			1	6,25	1	6,25
Laurea magistrale	2	12,50	5	31,25	7	43,75
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	25,00	12		16	
% sul personale complessivo	4	25,00	12	75,00	16	100,00%

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	%	U
Concorso							
Totale personale							
% sul personale complessivo							

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta											3		3	18,75
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 tipo di misura attivata)														
Totale											3		3	
Totale %											18,75		18,75	

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			28/anno			
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			15/anno			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale			43/anno			
% sul personale			17,55			

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (sul monte ore lavorativo annuo)

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)														
Aggiornamento professionale		4		23		27		10	20	35	10	10	85	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		4		23		27		10	20	35	10	10	85	
Totale ore %		3,56		20,47		24,03		8,9	17,8	31,15	8,9	8,9	75,65	

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023-2025) e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, ad un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito web dell'Ente ed allegato al PIAO 2023/2025.

MONITORAGGIO OBIETTIVI PIANO AZIONI POSITIVE RIFERITE ALL'ANNO 2022

Situazione rilevata al 31.12.2022

Azione 1 -Ambiente di lavoro sicuro/sereno

Dicembre 2022: valore atteso raggiunto

Azione 2 -Conciliazione tra vita lavorativa e privata

Dicembre 2022: valore atteso raggiunto

Azione 3 -Diffusione di una cultura di genere

Dicembre 2022: valore atteso raggiunto

Azione 4 -Part time

La situazione rilevata a dicembre 2022 non presenta variazioni rispetto lo scorso anno.

Azione 5 -Nomina di commissioni di concorso/selezione

Dicembre 2022: valore atteso raggiunto in quanto la commissione di concorso nominata per l'espletamento del concorso pubblico per l'assunzione di n. 1 agente di P.L. (svoltosi nel 2022) ha rispettato l'indicatore espresso nella tabella azione n. 5 (partecipazione donne di almeno 1/3).

Azione 6 -Formazione ed aggiornamento professionale

Dicembre 2022: valore atteso raggiunto

Azione 7 -Lavoro agile

Dicembre 2022: è stato elaborato il nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile del personale dipendente dell'Ente al fine di favorire la conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari, nonché la tutela di soggetti in situazioni di fragilità allegato al PIAO 2023/2025.