



COMUNE DI CARAVAGGIO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

(art.48, D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

SITUAZIONE AL 31.12.2022

DIPENDENTI n. 76

DONNE n. 50

UOMINI n. 26

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE 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
A										1
B				5			1	3	6	1
C	1		3	8	1		3	9	13	
D		2		4	1	2	1	4	4	2
Segretario Generale				1						
Totale personale	1	2	3	18	2	2	5	16	23	4

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	18	2	26	2	5	13	20	2	42
Part Time >50%									3	2	2	7
Part Time <=50%										1		1
Totale	1	2	3	18	2	26	2	5	16	23	4	50

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

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	
Responsabile Area Affari		1	1
Responsabile Area Tributi-Suap		1	1
Responsabile Area Gestione del territorio	1		1
Responsabile Area Urbanistica ed Edilizia	1		1
Responsabile Area Qualità della		1	1
Responsabile Area Farmacia		1	1
Responsabile Area Polizia Locale		1	1
Totale personale	2	5	7

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	2		1		4	2	2	1			5
Tra 3 e 4 anni				1		1		1	1	1		3
Tra 5 e 10 anni								1	2	1		4
Superiore a 10 anni			3	16	2	21		1	12	21	4	38
Totale	1	2	3	18	2	26	2	5	16	23	4	50

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Categoria A	//	18653,28
Categoria B	19754,45	21073,40
Categoria C	22973,32	22707,26
Categoria D	26372,39	27077,56
Totale personale	69100,15	89511,50

TABELLA 1.6 – 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	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Personale che fruisce del lavoro agile				1		1						2
Personale che fruisce di orari flessibili				2		2	2	8	3			13
Totale				3		3	2	8	3			15

TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALI
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5	46	51
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	40	139	179
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	326	331
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	21	0	21
Totale	71	511	582

TABELLA 1.8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	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)	0	16	8	40	14	78	8	0	8	22	6	44
Aggiornamento professionale		2	2	23,5	8	35,5	12	25	101,5	215,5	5	359
Anticorruzione	9	18	27	144	18	216	18	18	144	207	27	414
Altro (specificare)												
Totale ore	9	36	37	207,5	36	329,5	38	43	253,5	444,5	38	817

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Sulla base dell'analisi organizzativa sopra illustrata è possibile fare alcune considerazioni sullo stato di realizzazione dei principali ambiti di intervento del PAP, su quanto rispetto agli stessi sia già realizzato e quanto, invece, può essere programmato.

AZIONI GIA' SVOLTE

- Per favorire la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia l'orario di servizio prevede solo 2 rientri pomeridiani; è stato rivisto l'orario di apertura al pubblico degli uffici, al fine di destinare più tempo al lavoro di back office. Inoltre, è consentita una fascia di flessibilità oraria di un'ora al mattino per chi ha figli piccoli che frequentano fino al quinto anno della scuola primaria.
- Per supportare il personale, soprattutto nel settore delle manutenzioni, vengono attivati progetti di lavoro di pubblica utilità (LPU).
- Sono state adottate misure (riduzione dei rientri pomeridiani, turnazione nella presenza del sabato, chiusure programmate durante i ponti, attivazione di LPU), mirate a favorire il benessere organizzativo
- Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Caravaggio nelle procedure di mobilità interna ha valorizzato attitudini e capacità professionali cercando di conciliare le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni dei dipendenti, dove possibile favorendone l'accrescimento del bagaglio professione e il desiderio di cambiamento e di acquisizione di nuove e diverse competenze.
- Nel CCDI è stato previsto l'aumento della percentuale del personale a tempo parziale, anche per andare incontro a particolari esigenze familiari.
- E' stata attivata la procedura di accesso al lavoro agile per un dipendente considerato "lavoratore fragile".

- Con deliberazione della Giunta comunale n. 192 del 13.12.2022, nell'ambito del PIAO, è stato approvato il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile). I primi accordi individuali sono stati sottoscritti nel primo trimestre del 2023.

Si rileva che:

- Non sono stati segnalati casi di mobbing. I programmi di formazione gestiti nell'ultimo triennio sono stati estesi alla generalità dei dipendenti.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nelle commissioni di concorso/selezione è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive che conferma gli obiettivi già individuati nei precedenti piani individuando nuovi e aggiuntivi strumenti per il loro raggiungimento.

Sono dunque confermati i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e benessere organizzativo
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nell'assegnazione di mansioni, incarichi e attività.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Effettuare un orario di lavoro che, tra l'altro, favorisca l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali ed esigenze familiari e personali.

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di Caravaggio si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- A tal fine, essendo stata attivata una procedura informatica per la segnalazione anche anonima di fatti e circostanze rilevanti sotto il profilo della prevenzione della corruzione, si ritiene di estendere e ampliare l'utilizzabilità di questa procedura anche per le segnalazioni di eventuali discriminazioni di genere, ipotesi di mobbing, pressioni o molestie sessuali ecc.

Ambito d'azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, i criteri di priorità non sono basati sulla differenza di genere.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Caravaggio valorizza attitudini e capacità professionali;

nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Ambito d'azione: formazione
(OBIETTIVO 3)

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi operativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

L'analisi organizzativa evidenzia che nell'arco di alcuni anni potranno andare in pensione un certo numero di lavoratori. La dimensione dell'ente rende ogni dipendente strategico per la posizione lavorativa ricoperta, per cui si manifesta l'esigenza di attuare le migliori strategie per fronteggiare i pensionamenti. Si prevede di sviluppare un percorso che favorisca il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo, per evitare il rischio che vada perso.

Le iniziative formative che riguarderanno il Codice di comportamento, che deve essere aggiornato nel corso del corrente anno, nonché l'etica, sono dettagliate nel Piano della formazione.

Ambito d'azione: orario di lavoro
(OBIETTIVO 4)

Nell'organizzazione dell'orario di lavoro l'Ente tiene conto anche della possibilità di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Infatti, l'innalzamento dell'età media del personale sposta le esigenze personali non più soltanto alla cura dei figli, ma anche verso le necessità di genitori anziani o di cura della propria salute. In quest'ottica venga anche valutata dai responsabili di servizio la programmazione delle ferie e la concessione di permessi.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Caravaggio negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Inoltre, vengono sottoscritti accordi individuali di lavoro agile, secondo la disciplina vigente nell'Ente, di cui alla predetta deliberazione di Giunta comunale n. 192 del 2022.