



Comune di Portobuffolè

Provincia di Treviso

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

PREMESSA

Nell'ambito della finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni, integrazioni ed abrogazioni (D. Lgs. 196/2000, D.Lgs. 165/2001, D.Lgs. 198/2006), ovvero *“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 delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni ed ha come punto di forza il *“perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”*.

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.

Tra le azioni trovano spazio le misure rivolte a favorire politiche di conciliazione o meglio di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, 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:

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

Pertanto, per quanto concerne la gestione del personale e l'adozione di misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative relative a progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, l'Amministrazione comunale continuerà a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

ANALISI DEI DATI RELATIVI AL PERSONALE E ALLE RETRIBUZIONI

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato alla data del 31/12/2023, escluso il Segretario Comunale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO: N. 3
- DIPENDENTE IN COMANDO PARZIALE: N. --
- UOMINI: N. 3
- DONNE: N. --

Tabella 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento/ Classi di età	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 D			1							
CATEGORIA C		1	1							
CATEGORIA B										
Totale personale		1	2							
% sul personale complessivo		33,33	66,67							

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

Presenza/ Classi di età	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
Tempo Pieno		1	2							
Part Time >50%										
Part Time <50%										
Totale personale										
% sul personale complessivo		33,33	66,67							

Tabella 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Posizioni Organizzative	1	33,33				
Specifiche Responsabilità	1	33,33				
Totale personale	2					
% sul personale complessivo		66,67				

Tabella 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PERGENERE

Anzianità di servizio/ Classi di 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	%
inferiore a tre anni			1			1								
tra 3 e 5 anni			1			1								
tra 5 e 10 anni		1				1								
superiore a 10 anni														
Totale personale		1	2			3								
% sul personale complessivo		33,33	66,67											

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	%
Categoria D	38192,00			
Categoria C	32.619,00			
Categoria B				
Totale personale	3			
% sul personale complessivo				

Tabella 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO: l'ente non ha personale con qualifica dirigenziale.

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

	UOMINI		DONNE		TOT	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti						
Numero permessi orari (n. ore) L. 104/1992 fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	100%				
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale congedi	10					
% sul personale complessivo		100%				

Tabella 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo formazione/classidi età	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Obbligatoria (sicurezza)						
Aggiornamento professionale	24	66,67				
Competenze manageriali/Relazionali						
Tematiche CUG						
Violenza di genere						
Altro (Anticorruzione e Trasparenza)	12	33,33				
Totale ore	36					
% ore		100				

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Vengono indicate di seguito le azioni da intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi e le finalità citate in premessa.

Iniziativa n. 1 - FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, da valorizzare nell'ambito dell'attribuzione di progressioni economiche.

La finalità strategica è quella di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con l'orario lavorativo di tutti i dipendenti. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione 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.

Attori Coinvolti: Il Segretario Comunale e i Responsabili di Area.

Misurazione:

INDICATORE: n. corsi organizzati nel rispetto delle pari opportunità sul totale dei corsi organizzati
VALORE ATTESO: 2024 50% - 2025 60% - 2026 60%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: cap. 31000 "Spese per l'aggiornamento del personale" € 500,00.

Iniziativa n. 2 - ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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. La finalità strategica è quella di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

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

Azione 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie 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.

Attori Coinvolti: Il Segretario Comunale e i Responsabili di Area

Misurazione:

Indicatore: n. domande accolte su richieste

pervenute
Valore atteso: 2024 50% - 2025

50% - 2026 50%

Beneficiari: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, eventuali part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale

Spesa: nessuna spesa

Iniziativa n. 3 - SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

La finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 2: 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.

Azione 3: 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.

Attori Coinvolti: Il Segretario Comunale e i Responsabili di Area

Misurazione:

INDICATORE: n. partecipanti su numero dipendenti interessati per ciascun corso organizzato
VALORE ATTESO: 2024 50% - 2025 50% - 2026 50%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: nessuna spesa

Iniziativa n. 4 - INFORMAZIONE

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

La finalità strategica è quella di 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, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 2: Informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Attori Coinvolti: Il Segretario Comunale e i Responsabili di Area

Misurazione:

INDICATORE: n. 1 incontro di sensibilizzazione e informazioni pari opportunità, n. 1 pubblicazione di normativa e di novità sul tema delle pari opportunità

VALORE ATTESO: 2024 100% -2025 100% - 2026 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: nessuna spesa

RENDICONTAZIONE IN MERITO AGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025:

Iniziativa n. 1 – Formazione

Indicatore: n. corsi organizzati nel rispetto delle pari opportunità sul totale dei corsi organizzati.

Valore atteso 2023: 50%

Rendicontazione: in merito a tutti i corsi organizzati dall'Ente o organizzati da altri enti, ai quali i dipendenti hanno partecipato, si è tenuto conto delle pari opportunità, agevolando la partecipazione ai corsi di formazione attraverso lo strumento dei corsi online.

Valore raggiunto anno 2023: 100%

Iniziativa n. 2 – Orario di lavoro

Indicatore: n. domande accolte su richieste pervenute.

Valore atteso 2023: 50%

Rendicontazione: a decorrere dal 01.01.2023, tutto il personale dipendente fruisce della flessibilità; le

richieste temporanee di variazione di orario presentate per esigenze familiari/personali sono state tutte accolte.

Valore raggiunto anno 2023: 100%

Iniziativa n. 3 – Sviluppo carriera e professionalità

Indicatore: n. partecipanti su numero dipendenti interessati per ciascun corso organizzato.

Valore atteso 2023: 50%

Rendicontazione: tutto il personale dipendente ha avuto la possibilità di partecipare a corsi di formazione; ai fini dello sviluppo della carriera e della professionalità, nel corso del 2023, l'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 in data 12.10.2023 ad oggetto: "Aggiornamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale dei titolari di incarichi di elevata qualificazione e dei dipendenti", adottando gli aggiornamenti elaborati dal Centro Studi della Marca Trevigiana, al cui sistema di valutazione reso in forma associata l'Ente aderisce, ha provveduto ad adeguarlo alle disposizioni contenute nel CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, garantendo pertanto la premialità secondo logiche assolutamente meritocratiche.

Valore raggiunto anno 2023: 100%

Iniziativa n. 4 – Informazione

Indicatore: n. 1 incontro di sensibilizzazione e informazioni pari opportunità, n. 1 pubblicazione di normativa e di novità sul tema delle pari opportunità.

Valore atteso 2023: 100%

Rendicontazione: nell'anno 2023, in occasione della formazione del personale sugli argomenti inerenti l'anticorruzione e la trasparenza, il Segretario Comunale ha affrontato anche il tema della sensibilizzazione sulle pari opportunità; inoltre l'Amministrazione Comunale, attraverso l'ufficio turistico, ha curato la presentazione del libro "Donne in bicicletta" della scrittrice Antonella Stelitano.

Valore raggiunto anno 2023: 100%