

COMUNE DI PORTOBUFFOLE'
PROVINCIA DI TREVISO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

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 2022-2024.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta e **“temporanee”** in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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”*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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 di 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 in merito alla gestione del personale e all'adozione di misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative relative alle progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, si 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 ed indeterminato alla data del 31/12/2021, escluso il Segretario Comunale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 05

UOMINI: N. 4

DONNE: N. 1

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
CATEGORIA D			1		1					
CATEGORIA C		1	1							
CATEGORIA B									1	
CATEGORIA A										
Totale personale		1	2		1				1	
% sul personale complessivo		20%	40%		20%				20%	

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

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
Tempo Pieno		1	2		1				1	
Part Time >50%										
Part Time <50%										
Totale personale		1	2		1				1	
% sul personale complessivo		20%	40%		20%				20%	

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	%
Area Affari Generali						
Area Amm.vo-Finanziaria						
Area Tecnica	1	100%			1	100%
Totale personale	1				1	
% sul personale complessivo		100%				100%

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	%
inferiore a tre anni			2								1			
tra 3 e 5 anni														
tra 5 e 10 anni		1												
superiore a 10 anni					1									
Totale personale		1	2		1						1			
% sul personale complessivo		20%	40%		20%		80%				20%			20%

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	25.130,71					
Categoria C	21.217,68					
Categoria B			8.681,41			
Totale personale	3		1		4	

la cat. B è stata assunta nel mese di luglio 2021

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						
Laurea magistrale						
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						
Diploma di scuola superiore	3	75%			3	60%
Laurea						
Laurea magistrale	1	25%	1	100%	2	40%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		1		5	
% sul personale complessivo		100%		100%		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	%	%
Reclutamento di personale							
Totale personale							

% sul personale complessivo							
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

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	%
Misura di conciliazione														
Personale che fruisce di part-time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili		1	2		1						1		5	
Altro														
Totale personale		1	2		1						1		5	
% sul personale complessivo		20%	40%		20%						20%			

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 (n. ore) L. 104/1992 fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale congedi	0		0			
% sul personale complessivo						

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

Classi età	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Tipo formazione						
Obbligatoria (sicurezza)						
Aggiornamento professionale	8		8		16	
Competenze manageriali/Relazionali						
Tematiche CUG						
Violenza di genere						
Altro (Anticorruzione e Trasparenza)	15		3		18	
Totale ore	23		11		34	
% ore		67,65%		32,35%		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 quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. 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: 2022 50% - 2023 50% - 2024 60%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: cap. 310 “Spese per l’aggiornamento del personale” € 1.885,52

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: 2022 50% - 2023 50% -2024 50%

Beneficiari: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai 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 PROFESSIONALITA'

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. partecipati su numero dipendenti interessati per ciascun corso organizzato

VALORE ATTESO: 2022 50% - 2023 50% - 2024 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: 2022 100% - 2023 100% -2024 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti comunali

Spesa: nessuna spesa