



COMUNE DI CASALE SUL SILE

Allegato A

via Vittorio Veneto, 23
31032 Casale sul Sile (TV)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

Aggiornamento anno 2022

PREMESSA

Il D.Lgs. 198/2006 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riprende e coordina i principi già stabiliti nella Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e prevede all’art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive con l’obiettivo di assicurare la realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è quindi uno strumento di programmazione e pianificazione con lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena equità tra uomini e donne, adottando tutte le misure, denominate azioni positive, per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, valorizzare le caratteristiche di genere e garantire la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche.

Attraverso la predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive, il Comune di Casale sul Sile intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, un’organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente. Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione e impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all’utenza.

DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Casale sul Sile alla data di adozione del presente piano (31.12.2021) è la seguente:

Personale Dipendente: il personale dipendente è composto da 34 dipendenti (10 uomini e 24 donne).

A tale situazione si aggiunge un Segretario Generale (genere maschile), in convenzione con altri due Comuni.

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
N. 1 – Servizi amministrativi e alla persona	10	2	12
N. 2 – Servizi economico - finanziari	5	1	6
N. 3 – Servizi tecnici e di gestione del territorio	7	3	10
N. 4 – Servizio di vigilanza	2	4	6
Totale	24	10	34

Situazione disaggregata per categoria professionale

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Posizioni organizzative	1	3	4
Cat. D non Posiz.Organ.	3	1	4
Cat. C	18	3	21
Cat. B3	2	0	2
Cat. B	0	3	3
Totale	24	10	34

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Tempo Pieno	19	9	28
Part-time > 50% del tempo pieno	5	1	6
Part-time < 50% del tempo pieno	0	0	0
Totale	24	10	34

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il presente Piano, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente, intende presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, tenuto conto della struttura organizzativa del Comune che vede, allo stato attuale, una prevalente presenza femminile.

Per l'anno 2022 si confermano in toto gli obiettivi indicati per il triennio 2021/2023.

OBIETTIVO N. 1	Informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-famiglia
PERIODO	2021-2023
AZIONI	Incontri di sensibilizzazione e di formazione, 1 per ogni anno di validità del presente piano (ad esempio, diritto di famiglia e responsabilità familiari, tutela della maternità) anche mediante l'utilizzo di webinar; coinvolgimento dello Sportello Pari opportunità e Sindacati locali e della Consigliera provinciale di parità;
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale - Sportello pari opportunità – Consigliera provinciale di parità
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per gli anni 2021, 2022 e 2023 : numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro annuale realizzato Indicatore n.2 per gli anni 2021, 2022 e 2023: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri Valore atteso: anno 2021 - 30% anno 2022 40% - anno 2023 45% Fonte del dato: CUG / ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	Nessun onere previsto

Attività realizzate nel 2021:

- Video-conferenza del 29/10/2021 di formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità "Il ruolo del linguaggio amministrativo per la promozione delle pari opportunità", proposto dalla Consigliera di parità in collaborazione con la Provincia di Treviso, viene proposto a tutti i dipendenti, non solo ai Componenti del CUG.

- Corso formativo del 04.03.2021 "Come gestire lo stress con l'intelligenza emotiva" proposto a tutti i dipendenti.

OBIETTIVO N. 2	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
PERIODO	2021-2023
AZIONI	Iniziative/corsi formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici in fase di rientro al lavoro (ad esempio, inviando via mail aggiornamenti legislativi o organizzativi)/utilizzo dell'istituto dello "Smart Working" o vari istituti previsti dal contratto
ATTORI COINVOLTI	Ogni responsabile per il personale interessato
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per gli anni 2021, 2022 e 2023: n. dipendenti coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo Valore atteso: 50% del personale Fonte del dato: Ogni singolo settore
BENEFICIARI	Tutto il personale / particolare attenzione viene rivolta al personale in congedo parentale / lavoratori fragili
SPESA	Voce che rientra nei capitoli di spesa per la formazione per ogni area di riferimento

Ad oggi non ci sono stati casi.

OBIETTIVO N. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
PERIODO	2021-2023
AZIONI	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezione Concorso in programma nel 2021: 1
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2021, 2022 e 2023: presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le commissioni concorso/mobilità Valore atteso: 100% Indicatore n. 2 di attività per gli anni 2021, 2022 e 2023: n. di donne presenti per ogni commissione Fonte del dato: Ufficio personale
BENEFICIARI	Dipendenti donne delle Categorie C e D
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

Attività realizzate nel 2021:

- con concorso Istruttore Direttivo cat D (determina Segretario Comunale di nomina commissione n 106 del 22/03/2021): 1 uomo, 2 donne;
- con procedura di mobilità esterna volontaria Istruttore Tecnico cat. C (determina Segretario Comunale di nomina commissione n 111 del 25/03/2021): 1 uomo, 2 donne;
- con concorso n 2 Istruttori Amministrativi cat. C (determina Segretario Comunale di nomina commissione n 481 del 13/12/2021): 2 uomini, 1 donna.

OBIETTIVO n. 4	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro
PERIODO	2021-2023
AZIONI	Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari e personali
ATTORI COINVOLTI	Responsabili di Area – Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2021, 2022 e 2023: numero dipendenti autorizzati forme flessibili di lavoro Valore atteso: percentuale di dipendenti autorizzati sul numero dei richiedenti 80% Fonte del dato: ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale con particolare riferimento a quanti impegnati nella cura di familiari
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

Attività realizzate nel 2021:

- Concessione part time orizzontale 30/36, determina Responsabile Area II n. 39 del 29/01/2021;
- Concessione permessi ex legge 104, determina Responsabile Area II n. 180 del 11/05/2021;
- Concessione permessi ex legge 104, determina Responsabile Area II n. 265 del 19/07/2021;
- Diffuso a tutti dipendenti "Bando INPS per lo screening per la prevenzione e diagnosi precoce delle malattie oncologiche" ad agosto 2021;
- Concessione permessi ex legge 104, determina Responsabile Area II n. 455 del 25/11/2021;
- Proroga tempo parziale, delibera di Giunta Comunale n. 141 del 16/12/2021.

OBIETTIVO n. 5	Migliorare il benessere organizzativo
PERIODO	2021-2023
AZIONI	Organizzare e predisporre nel corso del 2021 un progetto/percorso per migliorare il benessere organizzativo promosso dall'Amministrazione comunale nell'anno 2021 al fine di individuare i punti di forza e di criticità per una nuova progettazione n. 1 incontro nel 2022 tra amministratori e CUG per verifica percorso benessere organizzativo n. 2 incontri di monitoraggio tra amministratori e CUG del percorso (n. 1 nel 2022 e n. 1 nel 2023) Somministrazione di un questionario sulle esigenze formative del personale con attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la propria personalità Numero dipendenti coinvolti nella somministrazione: 34 (dato al 31.01.2021)
ATTORI COINVOLTI	Segretario generale – Responsabili di Area – Sindaco/Assessore al personale – CUG
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Somministrazione questionario anno 2022 Valore atteso SI – Data di somministrazione del questionario Numero questionari restituiti dai dipendenti: 40% Fonte del dato: ufficio personale /CUG
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

Attività realizzate nel 2021:

- i Componenti del CUG sono stati invitati ad un incontro il 29/10/2021 di formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità "Il ruolo del linguaggio amministrativo per la promozione delle pari opportunità", proposto dalla Consigliera di parità in collaborazione con la Provincia di Treviso.

DURATA DEL PIANO PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Aggiornamento del Piano triennale 2021/2023, verrà inoltrato alle RSU ed alle OO.SS. oltre ad essere pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.