



Allegato A

COMUNE DI CASALE SUL SILE

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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

Aggiornamento anno 2023

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 (**31.12.2022**) è la seguente:

Personale Dipendente: il personale dipendente è composto da 38 dipendenti (15 uomini e 23 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	4	14
N. 2 – Servizi economico - finanziari	5*	2**	7
N. 3 – Servizi tecnici e di gestione del territorio	6	5***	11
N. 4 – Servizio di vigilanza	2	4	6
Totale	23	15	38

* Di cui 1 in congedo;

** Di cui 1 a tempo determinato part time;

*** Di cui 1 in aspettativa non retribuita ed 1 assunto a tempo determinato e part time (art. 110 c. 1 D.lgs. 267/2000).

Situazione disaggregata per categoria professionale

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Posizioni organizzative	1	3	4
Cat. D non Posiz.Organ.	4	3	7
Cat. C	16	5	21
Cat. B3	2	--	2
Cat. B	--	4	4
Totale	23	15	38

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Tempo Pieno	18*	12*	30
Part-time > o = 50% del tempo pieno	5	3	8
Part-time < 50% del tempo pieno	0	0	0
Totale	23	12	8

* Il dato è comprensivo del personale non attualmente in servizio (congedo, aspettativa,...)

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il presente Piano, a prosecuzione della strategia avviata con i due precedenti, 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 2023 si confermano, tuttavia con alcune modificazioni, gli obiettivi indicati per il triennio 2021/2023.

Si riportano ora gli obiettivi approvati per il triennio 2021-2023 con il relativo stato di attuazione.

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 2022:

- Video-conferenza del 11/10/2022 di formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità “Il ruolo del linguaggio amministrativo per la promozione delle pari opportunità”, proposto dalla Consiglieria di parità in collaborazione con la Provincia di Treviso, viene proposto a tutti i dipendenti, non solo ai Componenti del CUG. Numero 2

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

Nel corso dell’anno 2022 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 2022:

- **PROGRESSIONE VERTICALE C-D – AREA TECNICA** (determina Segretario Comunale di nomina commissione n 458 del 24/11/2022): 2 uomini, 1 donna;

- PROCEDURA SELEZIONE B1 RISERVATA L. 68/1999 (determina Segretario Comunale di nomina commissione n 448 del 17/11/2022): 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 realizzata nel 2022:

- concessione permesso ex legge 104/1992 – determina Responsabile nr. 1 del 02.01.2023. Istanza presentata nel 2022

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 realizzata nel 2022:

Nel corso dell'anno 2022 gli uffici hanno predisposto una bozza di questionario che tuttavia non è stata somministrata ai dipendenti.

Non si sono tenuti gli incontri tra il CUG e gli amministratori.

Dall'analisi appena svolta emerge la seguente situazione:

Obiettivo n. 1	Parzialmente In linea con la programmazione ¹ .
Obiettivo n.2	In linea con la programmazione (non ci sono stati casi)
Obiettivo n. 3	In linea con la programmazione
Obiettivo n.4	In linea con la programmazione
Obiettivo n. 5	Non in linea con la programmazione

MODIFICA OBIETTIVI

Risulta quindi opportuno procedere ad una rimodulazione degli obiettivi n.1 e n.5 per le seguenti motivazioni.

Quanto all'obiettivo n. 1 il target di partecipazione appare troppo "sfidante" tenuto conto degli attuali carichi di lavoro e dell'obbligo formativo il quale attiene a svariati settori (da ultimo i finanziamenti PNRR-PNC).

Quanto all'obbligo informativo va infatti evidenziato come il personale dipendente, in un contesto di evoluzione normativa, che si può definire "continua", sia soggetto ad un'attività di formazione importante nei vari settori in cui opera. A ciò si aggiunga anche la formazione c.d. obbligatoria (in materia di anticorruzione, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008,...).

Si ritiene quindi opportuno modificare il target di partecipazione prevedendo un target del 25%.

Quanto all'obiettivo n. 5, viene rimodulata la tempistica di somministrazione del questionario, prevedendone la somministrazione nel corso del 2023. Rimane invariato il target di questionari restituiti.

Si riportano quindi gli obiettivi n. 1 e n. 5 rimodulati.

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 25% Fonte del dato: CUG / ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO n. 5	Migliorare il benessere organizzativo
PERIODO	2021-2023

¹ Incontro effettuato ma la partecipazione è stata inferiore al target previsto

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: 34² (dato al 31.01.2023)
ATTORI COINVOLTI	Segretario generale – Responsabili di Area – Sindaco/Assessore al personale – CUG
MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Somministrazione questionario anno 2023 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

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.

2 Si fa riferimento al personale in effettivo servizio