



COMUNE DI CASALE SUL SILE

Allegato sub a)

(Provincia di Treviso)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

Premessa

Il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donne” stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo in tal modo a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 23 maggio 2007 prima, n. 2 del 26 giugno 2019 poi e 4 marzo 2011, hanno meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in modo particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 dispone inoltre all’art. 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

Alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di Casale sul Sile, con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 11.04.2024 ha provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026.

Il presente piano, elaborato dall’Ufficio del Personale assieme al CUG, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Casale sul Sile dovrà osservare nel triennio 2024-2026, per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

Raccoglie quindi le azioni programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano 2021-2023

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.

1 – Finalità

Viene ribadito che:

- l’uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;

- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Casale sul Sile superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere agli uomini.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate.

Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche ex-ante delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede quindi anche al Comune di Casale sul Sile un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Area sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere.

Con il presente piano il Comune di Casale sul Sile si propone di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che 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;
- al benessere organizzativo;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- al supporto ai dipendenti in situazioni di necessità.

2 – Analisi della struttura organizzativa

Per evitare che il PAP si traduca in un mero atto formale, il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di un'aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere, del Comune di Casale sul Sile (**situazione al 31.12.2023**).

L'analisi della situazione degli organi politici seguente quadro di raffronto:

Organi politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta comunale	3	3	6
Consiglio Comunale	7	10	17
Commissione unica consiliare	2	3	5

Commissioni	Donne	Uomini	Totale
Elettorale (effettivi e supplenti)	2	4	6
Giudici popolari	1	1	2

Componenti organi esterni di nomina consiliare o sindacale

Organi esterni	Donne	Uomini	Totale
Scuole materne non statali	1	1	2

Personale Dipendente: il personale dipendente è composto da 36 dipendenti (15 uomini e 21 donne).

Tra i 36 dipendenti, n.1 dipendente (inserito in Area 3/B) è attualmente in aspettativa perchè ricopre un incarico dirigenziale ex art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 presso il Comune di Musile di Piave (dal 16.07.2020 fino al 15.07.2024): non viene conteggiato nel presente Piano.

Il Responsabile dell'Area 3/B ha un contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 a tempo parziale (18/36).

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	8	5	13
N. 2 – Servizi economico - finanziari	5	1	6
N. 3/A – Servizi tecnici – Settore lavori pubblici	3	3	6
N. 3/B – Servizi tecnici – Settore Urbanistica	3	2	5
N. 4 – Servizio di vigilanza	2	3	5
Totale	21	14	35

Situazione disaggregata per categoria professionale

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Posizioni organizzative	2	3	5
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D)	4	2	6
Area degli Istruttori (ex cat. C)	14	5	19
Area degli Operatori Esperti (ex cat B3)	1	0	1
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)	0	4	4
Totale	21	14	35

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Tempo Pieno	17	12	29
Part-time >= 50% del tempo pieno	4	2	6
Part-time < 50% del tempo pieno	0	0	0
Totale	21	14	35

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1 - Ripartizione del personale (compreso il Segretario Generale) per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi di Età di Area di Inquadramento	DONNE					UOMINI					Tot.
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	
Segretario generale								1			1
Posizioni organizzative				2				1	2		5
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D) non PO		3	1				1		1		6
Area degli Istruttori (ex cat. C)		2	4	7	1	1	1		2	1	19
Area degli Operatori Esperti (ex cat B3)				1							1
Area degli Operatori Esperti (ex cat B)							1		3		4
Totale		5	5	10	1	1	3	2	8	1	36
% sul personale complessivo		13,9	13,9	27,8	2,8	2,8	8,3	5,5	22,2	2,8	100%

TABELLA 1.2 - Ripartizione del personale (escluso il Segretario Generale) per genere, età e tipo di presenza

Classi di Età di Tipo presenza	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%
Tempo pieno						17	48,6						12	34,3
Part-time >50%		1		3		4	11,4			1	1		2	5,7
Part-time <50%						0							0	
Totale						21	60%						14	40%

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D) non PO		1	1
Area degli Istruttori (ex cat. C)	4	1	5
Area degli Operatori Esperti (ex cat B3)			
Area degli Operatori Esperti (ex cat B)			
Totale	4	2	6

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D) non PO		1	1
Area degli Istruttori (ex cat. C)	2	2	4
Area degli Operatori Esperti (ex cat B3)			
Area degli Operatori Esperti (ex cat B)			
Totale	2	3	5

TABELLA 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo posizione responsabilità	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Segretario generale			1	25	1	16,67
Posizioni organizzative	2	100	3	75	5	83,33
Particolari responsabilità						
Totale personale	2		4	100	6	100
% sul personale complessivo		5,5		11,1		16,6

TABELLA 1.4 - Anzianità nei profili e nei livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, in proporzione al n di dipendenti**1) Personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) n. 6 unità**

Classi di Età Permanenza nella posizione	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%
< 3 anni		2				2	50		1		1		2	100
3 < anni < 5		1	1			2	50							
5 < anni < 10														
> 10 anni														
Totale						4	100						2	100

2) Personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex cat. C) n. 19 unità

Classi di Età Permanenza nella posizione	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%
< 3 anni		1	1	6	1	9	64,3	1	1		2	1	5	100
3 < anni < 5		1	3	1		5	35,7							
5 < anni < 10														
> 10 anni														
Totale						14	100						5	100

3) Personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti (ex cat B) n. 5 unità

Classi di Età Permanenza nella posizione	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%
< 3 anni				1		1	100		1				1	25
3 < anni < 5														
5 < anni < 10											3		3	75
> 10 anni														
Totale						1	100						4	100

TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

INQUADRAMENTO		DONNE		UOMINI	
AREA	"ex posizione economica"	N. persone	Retribuzione lorda media	N. persone	Retribuzione lorda media
Area degli Operatori Esperti (ex cat B)	B3			2	1883,76
	B4			2	1908,57
	B5				
	B6	1	1966,97		
Area degli Istruttori (ex cat. C)	C1	3	2013,49	4	2013,49
	C2	2	2055,48		
	C3	1	2143,50		
	C4	6	2163,01	1	2163,02
	C5	1	2234,33		
	C6	1	2290,92		
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex cat. D) non PO	D1	5	2186,95	3	2186,95
	D2			1	2196,50
	D4			1	2207,39
	D5	1	2407,08		
	D6				
Totale personale		21		14	

TABELLA 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
Nessun dirigente tra i dipendenti di questo ente.

TABELLA 1.7 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

1) Personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) – n. 6 unità

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Titolo di studio	Valore	%	Valore	%	Valore	%
< Diploma superiore						
Diploma superiore						
Laurea	3	75	2	100	5	80
Laurea magistrale						
Master 1° livello	1	25			1	20
Master 2° livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100	2	100	6	100

2) Personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex cat. C) - n. 19 unità

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Titolo di studio	Valore	%	Valore	%	Valore	%
< Diploma superiore						
Diploma superiore	11	78,57	3	60	14	73,68
Laurea	3	21,43	2	40	5	26,32
Laurea magistrale						
Master 1° livello						
Master 2° livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	14	100	5	100	19	100

3) Personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti (ex cat B) - n. 5 unità

	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Titolo di studio	Valore	%	Valore	%	Valore	%
< Diploma superiore	1	100	2	50	3	60
Diploma superiore			2	50	2	40
Laurea						
Laurea magistrale						
Master 1° livello						
Master 2° livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100	4	100	5	100

TABELLA 1.8 - Composizione di genere delle Commissioni di concorso

Tipo commissione	DONNE		UOMINI		TOTALE		Presidente
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	
incarico a t. det. ex. art. 110 c.1 D.Lgs. 267/2000	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
mobilità esterna volontaria Manutentore	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
mobilità esterna volontaria Agente di Polizia Locale	1	33,33	2	66,67	3	100	Segretario Generale
Totale	3	33,33	6	66,67	9	100	

TABELLA 1.9 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età (tutti i part time indicati sono a richiesta)

Classi di Età Tipo misura / conciliazione	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%
Orizzontale 83,33%		1		2		3	75							
Verticale 85,71%											1		1	50
Verticale 77,78%				1		1	25							
Verticale 50%										1			1	50
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di lavoro agile														
Totale		1		3		4	100						2	100

TABELLA 1.10 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere

	DONNE	UOMINI	TOTALE
	Valore	Valore	Valore
N. permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	47 gg	5 gg	52 gg
N. permessi orari L. 104/1992 fruiti	4 ore		
N. permessi giornalieri per congedi maternità fruiti	133 gg		
N. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	263 gg		
Totale	443 gg e 4 ore	5 gg	448 gg e 4 ore

Fruizione dei congedi (Covid e malattia figlio) per genere

	DONNE	UOMINI	TOTALE
	Valore	Valore	Valore
N. permessi giornalieri fruiti congedi Covid	0	0	0
N. permessi giornalieri fruiti congedi malattia figlio	4	0	4
Totale	4	0	4

Se possiamo ad analizzare i dati riferiti all'articolazione dell'orario di lavoro, rileviamo che il part-time nell'anno 2023 è stato utilizzato da 4 donne e 2 uomini (uno dei due è il Resp. di Area 3/B, titolare di PO) su 35 dipendenti, inoltre il ricorso ai congedi parentali ed ai permessi L. 104/92 è stato usufruito più dalle donne che dagli uomini a dimostrazione che il carico familiare pesa tuttora soprattutto sulle donne.

In generale si rileva che l'istituto del part time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (17,14%) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria).

TABELLA 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Quasi tutto il personale ha fruito della formazione proposta sulla piattaforma Syllabus: risulta difficile reperire le ore fruito.

1) Personale appartenente all' Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) n. 6 unità (in ore)

Classi di Età Tipo formazione	DONNE						UOMINI					
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot
Obbligatoria (sicurezza)		32	8			40		12		6		18
Aggiornamento professionale		69				69		10				10
Competenze manageriali /relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Supervisione professionale (PNRR)		10,5				10,5						
Obbligatoria anticorruzione		15	5			20		5		5		10
Altro												
Totale ore		126,5	13			139,5		27		11		38

2) Personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex cat. C) n. 19 unità (in ore)

Classi di		
-----------	--	--

Età Tipo formazione	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot		≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	
Obbligatoria (sicurezza)		20	44	30	6	100		8	12		12	8	40	
Aggiornamento professionale			18,5			18,5					15,5	15,5	31	
Competenze manageriali /relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Obbligatoria anticorruzione		5	20	35	5	65		5	5		10	5	25	
Altro														
Totale ore		25	82,5	65	11	183,5		13	17		37,5	28,5	96	192

3) Personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) n. 5 unità (in ore)

Classi di Età Tipo formazione	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot		≤30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	
Obbligatoria (sicurezza)				6		6		6			18		24	
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali /relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Obbligatoria anticorruzione				5		5		5			15		20	
Altro														
Totale ore				11		11		11			33		44	

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
Rappresentanza sindacale unitaria	3	2	5
Delegazione trattante di parte pubblica		2	2
Nucleo di valutazione della performance	1	2	3
Comitato Unico di garanzia (effettivi e supplenti)	6	5	11
Rappresentante per la sicurezza	0	1	1
Totale	10	12	22

Il contesto del Comune di Casale sul Sile, come sopra rappresentato, registra relativamente agli organi politici, una decisa prevalenza maschile nell'organo elettivo.

Le nomine nelle commissioni presso gli enti esterni non rilevano fenomeni di esclusione.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria C.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario generale e Posizione organizzative – la situazione vede una maggiore presenza maschile.

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

Per quanto attiene al sistema premiante lo stesso, che si fonda sul sistema di valutazione promosso a livello intracomunale, si basa su logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

Infine per quanto attiene la nuova stagione contrattuale, che ha visto la sottoscrizione in data 11.12.2023 del nuovo CCDI del Comune di Casale sul Sile, sulla base del nuovo CCNL triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022, vengono segnalati i seguenti aspetti:

1. la ripartizione e la distribuzione delle risorse decentrate si basano su principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
2. le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria;
3. per i soggetti percettori di compensi derivanti da particolari disposizioni di legge è previsto un meccanismo di perequazione, che dispone una decurtazione del premio o della retribuzione di risultato che andrà a confluire nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante" o alle somme destinate alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti che non percepiscono tali compensi;
4. relativamente ai piani di welfare integrativo, al fine di incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, l'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico; non è stato possibile intervenire con specifiche azioni mirate mancando il presupposto della disponibilità di risorse già stanziare dall'ente per la specifica materia;
5. è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale per la tutela in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari: assistenza a familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%;

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Nell'organizzazione e gestione del personale il Comune di Casale sul Sile si attiene ai principi di imparzialità, trasparenza, non discriminazione e pari opportunità, anche in una prospettiva di genere, di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo.

Vediamo gli obiettivi previsti nel Piano 2021-2023 e i loro risultati:

- Obiettivo n.1: valore raggiunto zero;
- Obiettivo n.2: valore raggiunto zero, per mancanza di casistica;
- Obiettivo n.3: valore raggiunto 100%, vedi sopra la “TABELLA 1.8 - Composizione di genere delle Commissioni di concorso”;
- Obiettivo n.4: valore raggiunto 100%, presentate n. 2 richieste di concessione permessi ex legge 104, entrambe approvate (determinazioni Area II n. 1 del 02.01.2023 e n. 441 del 16.11.2023;
- Obiettivo n.5: valore raggiunto zero.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

L’analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della “popolazione” dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, ecc.) ha evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In continuità con il precedente Piano 2021-2023, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Casale sul Sile predisposto per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all’interno dell’Ente.

E’ predisposto alla luce della Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia” che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, non vuole enfatizzare “l’attenzione alle donne”, ma focalizzarsi “sull’attenzione all’organizzazione” che comprende donne e uomini.

Lo stesso è nato dal lavoro svolto all’interno del CUG, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, per la successiva approvazione da parte della Giunta comunale.

La parità di genere è strettamente funzionale all’economicità, all’efficienza e all’efficacia dell’azione amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinché possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste. Ecco perché il presente piano intende focalizzarsi sul rafforzamento del legame esistente tra le pari opportunità, il tema del benessere organizzativo e la performance organizzativa che si ripercuotono sulle donne e sugli uomini dell’organizzazione.

Nella proposta per il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 vengono riprese le misure e i comportamenti previsti nel precedente Piano 2021-2023 in quanto si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari; l’amministrazione li potrà adottare con proprio provvedimento per assicurarne stabilmente l’applicazione.

Nello specifico:

- Formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e conciliazione tempi lavoro e famiglia
- Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
- Garanzia della presenza paritaria di uomini e donne all’interno delle commissioni di concorso/selezione

- Individuazione di eventuali proposte organizzative per favorire il benessere organizzativo, la conciliazione tempi di vita tempi di lavoro e per favorire l'integrazione di eventuali situazioni particolari del personale dipendente

OBIETTIVO N. 1	Informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-famiglia
PERIODO	2024-2026
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 2024, 2025 e 2026: numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro annuale realizzato Indicatore n.2 per gli anni 2024, 2025 e 2026: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri Valore atteso: anno 2024 30%; anno 2025 40%; anno 2026 45% Fonte del dato: CUG / ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	Nessun onere previsto

OBIETTIVO N. 2	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
PERIODO	2024-2026
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)
ATTORI COINVOLTI	Ogni responsabile per il personale interessato
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per gli anni 2024, 2025 e 2026: 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
SPESA	Voce che rientra nei capitoli di spesa per la formazione per ogni area di riferimento

OBIETTIVO N. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezione Concorso in programma nel 2024: 1
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2024, 2025 e 2026: presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le commissioni concorso/mobilità

	Valore atteso: 100% Indicatore n. 2 di attività per gli anni 2024, 2025 e 2026: n. di donne presenti per ogni commissione Fonte del dato: Ufficio personale
BENEFICIARI	Dipendenti donne dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

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	2024-2026
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 2024, 2025 e 2026: numero dipendenti autorizzati a 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

OBIETTIVO n. 5	Migliorare il benessere organizzativo
PERIODO	2024-2026
AZIONI	1) Organizzare e predisporre nel corso del 2024 un progetto/percorso/questionario per migliorare il benessere organizzativo promosso dall'Amministrazione comunale al fine di individuare i punti di forza e di criticità per una nuova progettazione n. 1 incontro nel 2024 tra amministratori e CUG per verifica percorso benessere organizzativo n. 2 incontri di monitoraggio tra amministratori e CUG del percorso (n. 1 nel 2025 e n. 1 nel 2026) n. 1 questionario sul benessere organizzativo da somministrare ogni tre anni 2) 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: 35 (<i>dato al 31.12.2023</i>) 3) Promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione "RiForma Mentis" erogata gratuitamente da Syllabus, che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro (direttiva 29 novembre 2023, P.C.M., superamento violenza)
ATTORI COINVOLTI	Segretario generale – Responsabili di Area – Sindaco/Assessore al personale – CUG

MISURAZIONE	Indicatore n. 1: Somministrazione questionario anno 2024, valutazione esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive per l'anno successivo (nel primo anno del triennio). Ripetere l'azione di monitoraggio nel triennio successivo. Valore atteso 2024: 100% Indicatore n. 3: Percentuale di partecipazione dipendenti Valore atteso 2024: 100%
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG 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.