

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) – TRIENNIO 2026-2028

COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

1. INTRODUZIONE E QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano delle Azioni Positive (PAP) è redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Considerata la dimensione organizzativa dell'Ente (36 dipendenti totali), il piano individua misure concrete e sostenibili volte a rimuovere gli ostacoli che limitano l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, promuovendo il benessere organizzativo, la valorizzazione delle competenze e il contrasto al divario retributivo strutturale.

2. ANALISI DI GENERE E DEL PERSONALE – ANNO 2025

2.1 Composizione del personale per genere, età e consistenza

L'ente conta un totale di 36 dipendenti a tempo pieno, con una distribuzione di genere sostanzialmente equilibrata: 17 uomini (47,2%) e 19 donne (52,8%). A questi si aggiungono 2 dipendenti a tempo determinato (1 istruttore uomo under 30 e 1 istruttrice donna under 30). L'età anagrafica evidenzia un forte invecchiamento del personale:

- Il 68,5% degli uomini ha più di 51 anni.
- Il 77,7% delle donne ha più di 51 anni.

Non è presente alcun dipendente a tempo indeterminato con meno di 30 anni.

2.2 Distribuzione nelle Aree Professionali e Anzianità

Il personale a tempo indeterminato è così distribuito:

- **Funzionari:** 2 uomini e 5 donne.
- **Istruttori:** 7 uomini e 7 donne.
- **Operatori esperti:** 7 uomini e 6 donne.

Si registra una marcata staticità professionale: 24 dipendenti su 36 (pari al 66,6%) occupano lo stesso profilo professionale da oltre 10 anni (10 uomini e 14 donne).

2.3 Posizioni organizzative (Elevate Qualificazioni)

Su un budget complessivo di 55.507 € destinato alle Elevate Qualificazioni (E.Q.), la ripartizione premia la componente femminile:

- **Uomini:** 2 incarichi (Vigilanza e LLPP) per un valore di 22.707 € (40,90%).
- **Donne:** 3 incarichi (Urbanistica/P.I., Finanziario, Tributi) per un valore di 32.800 € (59,10%).

2.4 Analisi del divario economico (Gender Pay Gap)

Escludendo le E.Q., l'analisi delle retribuzioni lorde medie per l'orario a tempo pieno rileva un gap economico sensibile a danno delle donne nelle categorie medio-alte:

- **Funzionari:** Gap del 15,80% a favore degli uomini (differenza media di 7.181 €).
- **Istruttori:** Gap del 15,56% a favore degli uomini (differenza media di 4.979 €).
- **Operatori Esperti:** Il trend si inverte, registrando un -6,78% a favore delle donne (le donne percepiscono in media 1.767 € in più degli uomini in questa area).

2.5 Misure di conciliazione, congedi e formazione

Dall'analisi emerge un ricorso nullo a istituti di lavoro flessibile: 0 dipendenti in Smart Working, 0 in Telelavoro, 0 contratti Part-time.

Si registra un solo caso di orario flessibile fruito da una lavoratrice donna (area 51-60 anni). I permessi giornalieri ex L. 104/1992 sono stati fruiti interamente da personale maschile (9 permessi totali).

La formazione erogata è paritaria (726 ore totali per gli uomini, 744 ore per le donne), ma le tematiche legate ai CUG e alla parità di genere occupano una quota marginale del monte ore complessivo (solo l'1,1%).

3. OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026-2028

Area 1: Benessere organizzativo, flessibilità, valorizzazione delle competenze e superamento del divario

- **Criticità rilevate:** Divario retributivo superiore al 15% nelle aree Funzionari e Istruttori; forte staticità professionale (66,6% del personale fermo da oltre 10 anni); assenza di Smart Working.

L'attuale sistema interno di attribuzione dei differenziali stipendiali (PEO), basato su **70 punti per la Performance** (media del triennio) e **30 punti per l'Esperienza/Anzianità**, genera una doppia distorsione: l'appiattimento fisiologico delle valutazioni di performance sposta lo spareggio reale sui 30 punti di anzianità storica. Questo meccanismo penalizza:

- **Le donne**, che hanno avuto carriere discontinue o rallentate a causa dei carichi di cura familiari.
 - **Il personale di recente assunzione o con minore anzianità nell'Ente**, il quale, pur dimostrando pari merito e produttività, rimane escluso dalle progressioni a causa di una rendita di posizione legata alla sola anzianità storica.
- **Azione 1.1 - Riforma proattiva dei criteri PEO tramite inserimento delle Competenze:** In piena applicazione dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali, l'Ente si impegna a proporre, in sede di

contrattazione decentrata, una rimodulazione dei criteri di ripartizione dei 100 punti dei bandi per i differenziali stipendiali, con decorrenza **a partire dalle procedure programmate per l'anno 2027**. Il periodo antecedente (anno 2026) sarà utilizzato esclusivamente per il confronto sindacale e per l'avvio dei percorsi formativi del PAP, evitando qualsiasi modifica retroattiva in corso d'anno. Il nuovo modello mira a valorizzare le competenze attive, consentendo anche alle donne con carriere discontinue e al personale con minore anzianità di competere equamente attraverso l'arricchimento professionale.

○ **Nuova struttura del punteggio proposta come indirizzo (decorrenza 2027):**

Performance Individuale: Ridotta a **55 punti** (media del triennio precedente).

Esperienza Professionale (Anzianità): Ridotta a **15 punti** (valore minimo storico).

Competenze Professionali e Formazione Certificata: Introduzione di una nuova quota pari a **30 punti** (legata all'arricchimento professionale derivante dai corsi interni con test finale e dal possesso di competenze certificate).

- **Azione 1.2 – Sviluppo di Smart Working e Age Management:** Approvazione del Regolamento sul Lavoro Agile. L'accesso sarà prioritario per i dipendenti con carichi di cura (figli o parenti anziani) e subordinato a una valutazione oggettiva delle competenze digitali e organizzative (*soft skills*). La produttività verrà misurata sui risultati e non sulla presenza fisica.
- **Azione 1.3 – Incentivazione della flessibilità oraria:** Ottimizzazione degli orari di ingresso e uscita per tutto il personale. L'obiettivo è superare la rigidità organizzativa legata all'elevata età anagrafica dei dipendenti.

Target di Area:

- Aggiornamento annuale delle tabelle retributive.
- Attivazione dello Smart Working per almeno il 20% del personale richiedente.
- Apertura del tavolo negoziale entro il 2026.
- Recepimento dei nuovi criteri di ripartizione dei punteggi PEO (55/15/30) nei contratti decentrati entro il 31/12/2027.

Area 2: Formazione, cultura della parità e certificazione professionale

- **Criticità rilevata:** Solo l'1,1% della formazione totale è dedicato a materie CUG e parità. Mancanza di un legame meritocratico tra la formazione frequentata e lo sviluppo economico del personale.
 - **Azione 2.1 - Formazione sul benessere, linguaggio di genere e sviluppo delle competenze trasversali:** Introduzione di un corso formativo obbligatorio di 4 ore. **Il superamento del corso con test di verifica rilascerà un'attestazione di "competenza certificata" spendibile all'interno dei 30 punti previsti per la nuova quota PEO dal 2027 (Azione 1.1).**
 - **Azione 2.2 - Sensibilizzazione sui congedi condivisi:** Informazione e sensibilizzazione del personale sull'uso condiviso dei congedi parentali e dei permessi ex L. 104/1992, per riequilibrare i carichi di cura.
 - **Target di Area:** Raggiungere almeno il 5% del monte ore formativo totale sulle materie CUG; **coinvolgimento del 100% del personale di ruolo con rilascio di crediti professionali validi per la progressione economica a partire dalle procedure 2027.**
-

Tabella Riassuntiva delle Azioni e dei Target (Triennio 2026-2028)

Area Strategica	Azione Specifica	Strumento Operativo	Target di Risultato
Area 1: Benessere, Flessibilità, Competenze e Monitoraggio	1.1 Riforma dei differenziali stipendiali (PEO).	Avvio del confronto sindacale nel 2026. Inserimento del nuovo modello di punteggio 55/15/30.	Dal 2027: Contrazione del Gender Pay Gap; equità per il personale a minore anzianità.
	1.2 Introduzione del Lavoro Agile.	Approvazione del Regolamento Smart Working con valutazione delle soft skills digitali.	Attivazione dello Smart Working per almeno il 20% dei richiedenti.
	1.3 Flessibilità oraria.	Rimodulazione degli orari di ingresso/uscita.	Copertura del 100% dei servizi compatibili con la flessibilità oraria.
Area 2: Formazione e Cultura della Parità	2.1 Corso obbligatorio sul benessere, linguaggio e competenze.	Corso di 4 ore per tutti i dipendenti con test finale e rilascio di attestato valoriale per le PEO.	Coinvolgimento del 100% del personale di ruolo; accumulo crediti per le procedure 2027.
	2.2 Sensibilizzazione sui congedi di cura.	Diffusione di informative interne su congedi e permessi L. 104.	Raggiungimento del 5% del monte ore formativo totale sulle materie CUG.

4. MODALITÀ DI MONITORAGGIO E VERIFICA

- **Cadenza e Scadenza:** Il Servizio Personale provvede, con cadenza annuale ed entro il 31 marzo di ogni anno, all'aggiornamento dei dati.
- **Oggetto della verifica:** Il monitoraggio verificherà l'impatto dei nuovi criteri basati sulle competenze (modello 55/15/30 applicato dal 2027) sul Gender Pay Gap e sulle progressioni dei dipendenti a minore anzianità.
- **Coinvolgimento del CUG:** I risultati saranno trasmessi al CUG entro il 15 aprile di ogni anno per le valutazioni di competenza rispetto all'efficacia delle misure adottate.