



Allegato sub a)

COMUNE DI SILEA (Provincia di Treviso)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

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, e tenuto conto del particolare contesto di emergenza sanitaria in atto, il Comune di Silea, con deliberazione di Giunta comunale n. delha provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023.

Il presente piano, elaborato dal CUG riunitosi in data 20.01.2011, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Silea dovrà osservare nel triennio 2021-2023.

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 diseguaglianze 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 Silea 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 Silea 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 Silea 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

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere di tutta la struttura del Comune alla data del 31.12.2021

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

Organi politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta comunale	2	2	4
Consiglio Comunale	4	8	12
Commissione unica consiliare	2	3	5

Commissioni	Donne	Uomini	Totale
Elettorale	3	3	6
Giudici popolari	1	1	2
Edilizia	2	4	6
Locale per il paesaggio	4	1	5

Componenti organi esterni di nomina consiliare o sindacale

Organi esterni	Donne	Uomini	Totale
Fondazione Villa d'Argento	3	2	5
Scuole materne non statali	2	2	4

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale	n. 33 (compreso il Segretario generale)
Donne	n. 20
Uomini	n. 13

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
Segreteria generale	1	=	1
1^ - Affari generali e servizi amministrativi	6	6	12
2^ - Servizi finanziari e gestione tributi	5	1	6
3^ - Servizi alla persona	4	0	4
4^ - Ufficio tecnico ambiente e attività produttive	4	6	10
Totale	20	13	33

Situazione disaggregata per categoria professionale

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Segretario generale	1	=	1
Posizioni organizzative	3	1	4
Cat. D non Posiz.Organ.	0	2	2
Cat. C	15	8	23
Cat. B3	1	1	2
Cat. B	0	1	1
Totale	20	13	33

Ripartizione del personale per genere ed età nelle categorie di inquadramento

Classi di Età Inquadramento	DONNE					UOMINI					Tot.
	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	
Segretario generale			1								
Posizioni organizzative				2	1			1			
Cat. D non Posiz.Organ.									2		
Cat. C		2	6	5	2			6	1	1	
Cat. B3				1					1		
Cat. B								1			
Totale		2	7	8	3			8	4	1	33
% sul personale complessivo		6,06	21,21	24,24	9,09			24,24	12,12	3,04	100 %

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
D	0	0	0
C	6	0	6
B3	0	0	0
B	0	1	1
Totale	6	1	7

Ripartizione del personale per genere età e tipo di presenza

Classi di Età Tipo presenza	DONNE							UOMINI						
	≤30	>31 ≤40	>41 ≤50	>51 ≤60	>60	Tot	%	≤30	>30 ≤40	>40 ≤50	>50 ≤60	>60	Tot	%
Tempo pieno		2	3	6	3	14	70			7	4	1	12	92,30
Part-time >50%			4	2		6	30			1			1	7,70
Part-time <50%						0							0	
Totale		2	7	8	3	20	100			8	4	1	13	100

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
D	0	0	0
C	0	0	0
B3	0	0	0
B	0	0	0
Totale	0	0	0

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere

Tipo posizione responsabilità	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	% sulle sole donne	Valore	% sui soli uomini	Valore	% sul totale dei dipendenti
Segretario generale	1	5			1	3,03
Posizioni organizzative	3	15	1	7,69	4	12,12
Particolari responsabilità	1	5	3	23,08	4	12,12
Totale personale	5	25	4	30,76	9	27,27
% sul personale complessivo	15,15		30,76		27,27	

Le tabelle successive non tengono conto della figura del Segretario generale Il personale corrisponde pertanto a n. 19 donne e n. 13 uomini.

Divario economico media delle retribuzione omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

INQUADRAMENTO		DONNE				UOMINI				DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
Cat.	P.e.	N. persone	Retribuzione netta media		N. persone	Retribuzione netta media		Valori assoluti	%		
B	B3				1	1.028,71					
B3	B5	1	1.417,42		1	979,83					
B3	B6										
B3	B7										
C	C1	5	1.403,29		2	1.750,14					
C	C2				1	1.896,43					
C	C3	2	1.400,38		2	1.524,03					
C	C4	4	1.140,45		1	1.636,01					
C	C5	2	1.643,81		2	1.948,06					
C	C6	2	1.945,42								
D	D2				2	1.901,50					
D	D3				1	2.865,34					
D	D4	1	2.436,45								
D	D5	1	1.690,31								
D	D6	1	2.312,95								
Totale personale		19			13						
% sul personale complessivo											

Anzianità nei profili e nei livelli, ripartite per età e per genere – 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				1		1	33,34							
3 < anni < 5				2		2	66,66			1	2		3	100
5 < anni < 10														
> 10 anni														
Totale				3		3	100			1	2		3	100

Anzianità nei profili e nei livelli, ripartite per età e per genere – Cat. C n. 23 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	4	4	2	12	80			2	1		3	37,50
3 < anni < 5			2			2	13,33			4			4	50
5 < anni < 10			1			1	6,67					1	1	12,50
> 10 anni														
Totale		2	7	4	2	15	100			6	1	1	8	100

Anzianità nei profili e nei livelli, ripartite per età e per genere – Cat. B / B3 n. 3 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							
3 < anni < 5										1	1		2	100
5 < anni < 10														
> 10 anni														
Totale				1		1	100			1	1		2	100

Personale appartenente alla Categoria D – suddiviso per titolo di studio n. 6 unità

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
< Diploma superiore						
Diploma superiore	1	33,34	1	33,34	2	33,34
Laurea	1	33,33	1	33,33	2	33,33
Laurea magistrale	1	33,33	1	33,33	2	33,33
Master 1° livello						
Master 2° livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100	3	100	6	100

Personale appartenente alla Categoria C – suddiviso per titolo di studio n. 23 unità

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
< Diploma superiore	2	13,33			2	8,70
Diploma superiore	6	40	6	75	12	52,17
Laurea						
Laurea magistrale	6	40	2	25	8	34,78
Master 1° livello	1	6,67			1	4,35
Master 2° livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	15	100	8	100	23	100

Personale appartenente alla Categoria B / B3 – suddiviso per titolo di studio n. 3 unità

Titolo di studio	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
< Diploma superiore	1	100			1	33,33
Diploma superiore			2	100	2	66,67
Laurea						
Laurea magistrale						
Master 1° livello						
Master 2° livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100	2	100	3	100

Composizioni di genere delle Commissioni di concorso

Tipo commissione	DONNE		UOMINI		TOTALE		Presidente (D / U)
	Valore	%	Valore	%	Valore	%	
Concorso unico per esami istruttore direttivo tecnico Cat. C con il Comune di Casier (Casier capofila)	4	40	1	25	5	35,71	D
Concorso unico per esami per specialista amministrativo-contabile Cat. D con il Comune di Ponzano Veneto (Silea capofila)	4	40	1	25	5	35,71	D
Selezione Collaboratore tecnico Caat. B	2	20	2	50	4	28,58	U
Totale	10	100	4	100	14	100	

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Orizzontale 77,78%				1		1	5							
Orizzontale 86,11%			1			1	5							
Orizzontale 88,89			1			1	5							
Orizzontale 91,66%			2	1		3	15			1			1	7,69
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce di orari flessibili in emergenza				20		20	100			13			13	100
Altro (specificare aggiungendo una riga per ogni misura attivata)														
Totale *														

* La riga non è stata compilata perché alcune misure sono state contemporaneamente applicate

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

	DONNE	UOMINI	TOTALE
	Valore	Valore	Valore
N. permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti		30	30
N. permessi orari L. 104/1992 fruiti			
N. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10		10
N. permessi orari per congedi parentali fruiti			
Congedi parentali Covid-19	5	4	
Totale	15	34	49

Fruizione della formazione ripartite per età e per genere – Cat. D n. 6 unità

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)														
Aggiornamento professionale				92,15	25,30	117,45	61,46			16,30	7		23,30	40,18
Competenze manageriali /relazionali				40	24	64	33,33			24			24	41,02
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Obbligatoria anticorruzione				7,10	3,40	10,50	5,21			3,40	7,30		11,10	18,80
Altro														
Totale ore				139,25	53,10	192,35	100			44,10	14,30		58,40	100

Fruizione della formazione ripartite per età e per genere – Cat. C n. 23 unità

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)			12	32		44	9,88			48			48	31,80
Aggiornamento professionale		28,5	174	64	11	277,30	62,29			54,50	10		64,50	43,01
Competenze manageriali /relazionali		8	48			56	12,57			8			8	5,31
Tematiche CUG		2,15	2,15			4,30	1,01							
Violenza di genere														
Obbligatoria anticorruzione		8,30	32,45	16	6,15	63,30	14,25			21,30	4	4,40	30,10	19,88
Altro														
Totale ore		47,15	269	112	17,15	445,30	100			132,20	14	4,40	151	100

Fruizione della formazione ripartite per età e per genere – Cat. B / B3 n. 3 unità

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)				12		12	48			20			20	81,63
Aggiornamento professionale				6		6	24							
Competenze manageriali /relazionali														
Tematiche CUG				2,30		2,30	10							
Violenza di genere														
Obbligatoria anticorruzione				4,45		4,45	18				4,45		4,45	18,37
Altro														
Totale ore				25,15		25,15	100			20	4,45		24,45	100

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
Rappresentanza sindacale unitaria	2	2	4
Delegazione trattante di parte pubblica	3	0	3
Nucleo di valutazione della performance	2	1	3
Comitato Unico di garanzia (effettivi e supplenti)	7	3	10
Rappresentante per la sicurezza	1	0	1
Totale	15	6	21

Il contesto del Comune di Silea, come sopra rappresentato, nonostante la carica di Sindaco sia coperta da una donna, registra relativamente agli organi politici, una decisa prevalenza maschile nell'organo elettivo e una parità nell'organo esecutivo di nomina sindacale.

Le nomine nelle commissioni e 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, sia con riferimento agli organismi a rilevanza interna.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario generale e Posizione organizzative – si registra una decisa prevalenza femminile.

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 provinciale dal Centro studi della Marca Trevigiana, 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 i contratti integrativi decentrati che si sono succeduti dal 2019, 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 stanziate dall'ente per la specifica materia;
5. è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo 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%.
6. relativamente alla flessibilità d'orario oltre a quella stabilita dall'ente per tutti i dipendenti, è stata prevista un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore a quanto previsto con la specifica disciplina organizzativa interna, che può essere concessa a discrezione del responsabile di area per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a. dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b. dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c. dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL/2018;
 - d. dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e. dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
7. al personale della polizia locale viene concessa la possibilità di fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative.

3. Specifiche azioni positive

Il presente Piano triennale di azioni positive 2022 – 2024, 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, a seguito delle indicazioni emerse all’interno del Tavolo provinciale dei CUG durante l’incontro del 23 gennaio 2020 i successivi convegni formativi promossi dalla Consigliera di parità della Provincia di Treviso.

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.

Nel Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 viene riportato un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari, e che l’Amministrazione potrà adottare con proprio provvedimento per assicurarne stabilmente l’applicazione, anche alla luce dell’emergenza sanitaria Covid-19 tutt’ora in corso.

Nello specifico:

- Informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-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
- Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro
- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti

OBIETTIVO N. 1	Informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-famiglia
PERIODO	2022-2024
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 e dello smart working; coinvolgimento dei Sindacati locali e della Consigliera provinciale di parità; collaborazione con altri CUG locali per realizzazione obiettivo n.1
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale – Consigliera provinciale di parità
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per gli anni 2022, 2023 e 2024: numero incontri realizzati Valore atteso: n. 1 incontro annuale realizzato Indicatore n. 2 per gli anni 2022, 2023 e 2024: n. dipendenti che hanno partecipato agli incontri

	Indicatore n. 3 per gli anni 2022, 2023 e 2024: n. incontri/contatti con altri CUG Valore atteso: anno 2022 - 40% anno 2023 40% - anno 2024 40% 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	2022-2024
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 2022, 2023 e 2024: 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

OBIETTIVO N. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
PERIODO	2022-2024
AZIONI	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezione
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2022, 2023 e 2024: presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le commissioni concorso/mobilità Valore atteso: 100% Indicatore n. 2 di attività per gli anni 2022, 2023 e 2024: 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

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	2022-2024
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 anche alla luce dell'emergenza covid-19 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 la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti
PERIODO	2022 - 2023 - 2024
AZIONI	<p>Censimento delle capacità professionali del personale dipendente attraverso l'analisi dei curricula per migliorare eventuali lacune e sapere a chi rivolgersi per alcune questioni;</p> <p>Consolidamento dell'esperienza dello smart working anche con l'adozione di un regolamento e incremento della partecipazione a percorsi formativi in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e valorizzazione della modalità webinar - n. dipendenti part-time: 6;</p> <p>Avvio di attività inerenti il welfare aziendale in collegamento con altri circoli aziendali ricreativi</p>
ATTORI COINVOLTI	Segretario generale – Responsabili di Area – Ufficio personale – Ufficio tecnico – CUG
MISURAZIONE	<p>Indicatore n. 1 per l'anno 2022: Realizzazione banca dati delle competenze professionali Valore atteso SI</p> <p>Indicatore n. 2 per gli anni 2022 e 2023: percentuale dipendenti part-time che partecipano ai percorsi formativi Valore atteso: 50%</p> <p>Indicatore n. 4 per l'anno 2022: numero circoli aziendali contattati Valore atteso circoli contattati 100%</p> <p>Fonte del dato: Ufficio personale / CUG</p>
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzioni di genere
SPESE	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

4. 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.