

COMUNE

31049 VALDOBBIADENE (TV) - Piazza Marconi, 1



VALDOBBIADENE

Cod. Fiscale 83004910267 - Part. IVA 00579640269

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Ai sensi dell'art. 48 del d.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i."

PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019, che ha aggiornato la precedente direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, prevede "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni".

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Attraverso l'adozione del Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, il comune di Valdobbadiene intende consolidare quanto già realizzato nel passato in tema di pari opportunità, ed acquisito con i piani triennali precedenti, nonché di implementare nuove azioni dettagliate negli obiettivi.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Totale dipendenti	n. 46
di cui donne	n. 32
uomini	n. 14

SITUAZIONE DISAGGREGATA PER CATEGORIA PROFESSIONALE

Categoria	Donne	Uomini	Totale
B	7	5	12
C	16	6	22
D non posizione organizzativa	7	1	8
D posizione organizzativa	2	2	4
Totale	32	14	46

SITUAZIONE DISAGGREGATA PER UNITA' ORGANIZZATIVA

Unità organizzativa	Donne	Uomini	Totale
Sportello del cittadino, servizi alla persona e affari generali	13	2	15
Servizi finanziari	6	1	7
Gestione del territorio	6	3	9
Lavori pubblici, patrimonio, ambiente e polizia locale	7	8	15
Totale	32	14	46

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOT
	<30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	<30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	
Categoria B1			1	4							5
Categoria B3							1	1	3	2	7
Categoria C		2	4				1	7	7	1	22
Categoria D non PO				1					6	1	8
Categoria D P.O.				1	1			1	1		4
Totale personale		2	5	6	1		2	9	17	4	46
% sul personale complessivo		4,35	10,87	13,04	2,17		4,35	19,56	36,96	8,70	100,00

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%	<30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	%
Tempo Pieno		2	1	10	1	14	100		2	7	10	3	22	68,75
Part Time >50%										3	5	1	9	28,13
Part Time <50%										1			1	3,12
Totale		2	1	10	1	14	100		2	11	15	4	32	100

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI RIPARTITI PER GENERE

categoria	qualif/p.e./prof.	0-5 anni		6-10 anni		> 10 anni		TOTALI	
		U	D	U	D	U	D	U	D
D	POS.EC.D7					1	0	1	
D	POS.EC.D6					1	0	1	
D	POS.EC.D5					0	3		3
D	POS.EC.D4					0	1		1
D	POS.EC.D3					1	3	1	3
D	POS.EC.D1					0	2		2
C	POS.EC.C6					0	2		2
C	POS.EC.C5					1	3	1	3
C	POS.EC.C4					2	3	2	3
C	POS.EC.C3					0	4		4
C	POS.EC.C2					1	1	1	1
C	POS.EC.C1	2	3			0	0	2	3
B3	POS.EC.B8					0	1		1
B3	P.E.B7-B3					0	3		3
B3	P.E.B6-B3					0	2		2
B1	P.E.B6-B1					1	0	1	
B1	P.E.B5-B1					2	0	2	
B3	P.E.B4-B3					0	1		1
B3	POS.EC.B3					1	0	1	
B1	POS.B1 AC.					1	0	1	
	TOTALI	2	3			12	29	14	32

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

categoria	p.e.	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
		retr.media mensile	retr.media	importo	%
D	D7	4.217,00	-	4.217,00	12,41
D	D6	3.845,00	-	3.845,00	11,32
D	D5	-	3.282,00	- 3.282,00	9,66
D	D4	-	2.257,00	- 2.257,00	6,64
D	D3	2.546,00	3.586,00	- 1.040,00	3,06
D	D1	-	2.111,00	- 2.111,00	6,21
C	C6	-	2.031,00	- 2.031,00	5,98
C	C5	2.338,00	2.072,00	266,00	0,78
C	C4	2.115,00	2.086,00	29,00	0,09
C	C3	-	1.712,00	- 1.712,00	5,04
C	C2	1.893,00	1.697,00	196,00	0,58
C	C1	1.650,00	1.812,00	- 162,00	0,48
B3	B7	-	1.825,00	- 1.825,00	5,37
B3	B6	-	1.819,00	- 1.819,00	5,35

B1	B6	2.051,00	-	2.051,00	6,04
B1	B5	1.851,00	-	1.851,00	5,45
B3	B4	-	2.038,00	- 2.038,00	6
B3	B3	1.500,00	-	1.500,00	4,42
B1	B1	1.739,00	-	1.739,00	5,12
Totale		25.745,00	28.328,00	- 2.583,00	100

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Cat	Qualifica / posizione economica / profilo	Scuola dell'obbligo		Licenza media superiore		Laurea breve		Laurea		Specializzazione post laurea		TOTALE	
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D	Posizione econ. d7							1				1	
D	Posizione econ. d6							1				1	
D	Posizione econ. d5				2				1				3
D	Posizione econ. d4								1				1
D	Posizione econ. d3			1					3			1	3
D	Posizione econ. d1				1				1				2
C	Posizione econ. c6				1				1				2
C	Posizione econ. c5			1	3							1	3
C	Posizione econ. c4			2	2				1			2	3
C	Posizione econ. c3				3				1				4
C	Posizione econ. c2			1	1							1	1
C	Posizione econ. c1			1				1	3			2	3
B3	Posizione econ. b8				1								1
B3	Posiz. econ. B7				3								3
B3	Posiz.econ. b6		1		1								2
B1	Posiz.econ. B6	1										1	
B1	Posiz.econ. B5	2										2	
B3	Posiz.econ. b4								1				1
B3	Posiz.econ. b1	1										1	
B1	Posizione ec.o b1	1										1	
	TOTALI	5	1	6	18			3	13			14	32
	% sul personale complessivo	10,87	2,17	13,04	39,13	-	-	6,52	28,26	-	-		

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI LEGGE 104/1992 PER GENERE

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Legge 104/1992 a giorni e a ore	5	0	5
Congedi parentali a ore e a giorni	2	0	2
Totale	7	0	7

FRUIZIONE DEL PART TIME PER GENERE

Tipologia part time	DONNE	UOMINI	TOTALE
Part time al 50% (18 ore)	1	0	1
Part time al 63,89%	1	0	1
Part time al 75%	1	0	1
Part time al 83,33%	3	0	3
Part time al 88,89%	1	0	1
Part time al 94,44%	1	0	1
Totale	8	0	8

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Concorso	DONNE	UOMINI	TOTALE
Istruttore amministrativo cat. C	2	2	4
Operaio tecnico manutentivo cat B1	3	1	4
Istruttore direttivo amministrativo cat D	3	1	4
Totale	8	4	12

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE, IN ORE, SUDDIVISO PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo formazione	UOMINI						DONNE					
	<30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot	<30	>31 <40	>41 <50	>51 <60	>60	Tot
Aggiornamento professionale		7	21	13		41		4	48	55	9	115
Corruzione e trasparenza		4	4	12		20			16	32		48
Totale		11	25	25		61		4	64	87	9	163

AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI DEL PIANO

In continuità con i piani azioni positive degli anni precedenti, il Comune si impegna a:

- garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone;
- garantire il superamento di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione di carriera;
- garantire la partecipazione paritaria a corsi di formazione professionale ed aggiornamento;
- in tutte le commissioni esaminatrici di concorsi/selezioni dovrà essere riservata alle donne la partecipazione nella misura di 1/3, salvi i casi di motivata impossibilità;
- garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, con concessione di part-time nei limiti di legge.

DESCRIZIONE INTERVENTO: **FORMAZIONE**

Obiettivo: favorire la formazione professionale del personale dipendente

Azione 1: condivisione, mediante la creazione di archivi digitali, dei contenuti e dei materiali distribuiti durante i corsi di formazione per migliorare lo scambio di informazioni tra colleghi e il clima di lavoro, nonché incrementare le competenze professionali dei dipendenti

Azione 2: garantire la possibilità di accedere a corsi di formazione e di aggiornamento, anche in modalità webinar, nell'ambito del settore di appartenenza, al fine di favorire e sviluppare la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori

Attori coinvolti: tutto il personale dipendente

A chi è rivolto: tutto il personale dipendente

Indicatori: tipologia e numero di corsi organizzati sia in presenza che in modalità webinar, numero di partecipanti

- Valore attestato nel 2022: n. 5 corsi complessivi
- Valore atteso nel 2023: n. 6 corsi complessivi
- Valore atteso nel 2024: n. 7 corsi complessivi

Spesa: stanziamento assestato €. 8.000,00 al capitolo 190800/U "Formazione" per gli anni 2022-2024

DESCRIZIONE INTERVENTO: **BENESSERE DEL PERSONALE**

Obiettivo: migliorare il benessere organizzativo interno

Azione 1: garantire al personale, nei giorni di rientro settimanale e nei giorni in cui viene svolto lavoro straordinario pomeridiano, il servizio mensa consistente nella possibilità di recarsi presso esercizi convenzionati utilizzando un buono pasto il cui costo è per i due terzi a carico dell'Ente

Azione 2: redazione annuale di piani ferie da inserire in un calendario accessibile a tutto il personale in modo da garantire un'adeguata concomitante presenza di personale all'interno degli uffici

Attori coinvolti: tutto il personale dipendente

Indicatori: numero di dipendenti che fruisce del servizio mensa. Nell'anno 2021 hanno usufruito del servizio n. 15 donne e 5 uomini

A chi è rivolto: a tutto il personale dipendente

Indicatore 2023: somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo e valutazione dei risultati;

Valore atteso 2023: 100%

Indicatore 2024: aggiornamento del piano in base ai risultati

Valore atteso 2024: 100%

Spesa: per il servizio mensa lo stanziamento assestato è di €. 20.000,00 al capitolo 190100/U al quale bisogna togliere lo stanziamento di €. 6.000,00 previsto al capitolo 30601 /E per la parte a carico del dipendente

DESCRIZIONE INTERVENTO: **CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA**

Obiettivo: permettere ai dipendenti di organizzare il lavoro in modo tale da conciliare i tempi di vita-lavoro legati alle diverse fasi del ciclo della vita.

Azione 1: orario flessibile e personalizzato, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'entrata giornaliera antimeridiana e pomeridiana dai 30 ai 60 minuti con recupero dell'eventuale debito orario entro il mese di maturazione;

Azione 2: mantenere e concedere la possibilità di usufruire del part time connesso a motivi familiari, in particolare per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare. In particolare è stata aumentata la percentuale di dipendenti che possono inoltrare richiesta di part time dal 25 al 35%, distinto per categoria di appartenenza;

Azione 3: congedi parentali concessi a tutti i dipendenti che ne hanno diritto con possibilità di fruizione anche in modalità frazionata ad ore;

Azione 4: vengono garantiti i permessi di cui alla legge 104/1992 e congedi straordinari retribuiti per l'assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs 151/2001.

Indicatori: numero di dipendenti fruitori divisi per genere;

- N. domande accolte nel 2022: 90%
- N. domande accolte nel 2023: 90%
- N. domande accolte nel 2024: 90%

A chi è rivolto: a tutto il personale dipendente

Spesa: nessuna

Il Comune di Valdobbiadene inoltre ha ottenuto la certificazione FAMILY AUDIT promossa dalla Provincia Autonoma di Trento.

Si tratta di un processo per introdurre un nuovo approccio che pone l'attenzione sui bisogni di conciliazione tra impegno lavorativo e responsabilità familiari di tutti i collaboratori, allo scopo di individuare obiettivi e interventi per migliorare l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di

lavoro, quindi per poter lavorare in un clima positivo ed essere sereni e soddisfatti nella vita privata.

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024).

Il Piano sarà pubblicato nel sito web istituzionale del comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.