



COMUNE DI POVEGLIANO

(Provincia di Treviso)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020-2022

PREMESSA

Il D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano “Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano 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 le direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23.05.2007, e del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, 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 la prevenzione di 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 D.lgs. 165/2001 dispone inoltre all’articolo 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Alla luce delle citate norme, il Comune di Povegliano, con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 18/06/2020 ha provveduto ad approvare il piano triennale delle azioni positive anno 2020/2022.

1 - FINALITA’

Viene ribadito che attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

Il Codice sopracitato, all’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Con il presente piano il Comune di Povegliano 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 a:

- 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 formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- al supporto ai dipendenti in condizioni di necessità.

2 – ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Considerato che il Comune di Povegliano ha in essere con altri Comuni le seguenti convenzioni per l'utilizzo di personale:

- segreteria tra i Comuni di Porto Viro, Colceresa e Povegliano per il segretario comunale;
- commando temporaneo di personale tra gli uffici tecnici comunali (Povegliano/Villorba);
- svolgimento associato delle funzioni di polizia locale fra i Comuni di Ponzano Veneto e Povegliano;

la struttura del Comune alla data del 31/12/2019 si presenta come segue.

Analisi della situazione degli organi politici

Organi politici	Uomini	Donne	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta comunale	3	1	4
Consiglio Comunale	8	4	12

Commissioni	Uomini	Donne	Totale
elettorale	3	0	3
Giudici popolari	1	1	2
edilizia	3	1	4

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, in considerazione delle convenzioni stipulate, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Segretario Comunale: 1 uomo, in convenzione presente 7 ore la settimana.

Totale dipendenti in pianta organica nel Comune di Povegliano n. 19 di cui 11 uomini e 8 donne

Situazione disaggregata per area:

Area	Uomini	Donne	Totale
1^Contabile- Amministrativa- Segreteria	2	1	3
2^Affari generali- anagrafe-stato civile- scuola/istruzione – sociale e cultura	3	6	9
3^ lavori pubblici e manutenzione	3	0	3
4^ Edilizia privata – urbanistica-ambiente	1	1	2
5^ vigilanza	2	0	2

Situazione disaggregata per categoria professionale:

dipendenti	uomini	donne	Totale
Posizioni organizzative	3	1	4
Cat. D non posiz. Organiz.	1	1	2
Cat. C	3	4	7
Cat. B3	4	1	5
Cat. B	0	1	1

Ripartizione del personale per genere ed età nelle categorie di inquadramento

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B1 ausiliaria									1	
B3 collaboratore			2	2				1		
C istruttore			2		1		1	1	2	
D istrutt direttivo		1	1		1			2		
D3 istrut direttivo			1							
Totale personale		1	6	2	2		1	4	3	19
% sul personale complessivo		5,26	31,58	10,53	10,53		5,26	21,06	15,78	100

Situazione disaggregata personale che utilizza part time

Categoria Professionale	Uomini	Donne	Totale
D	0	1	1
C	0	3	3
B3	0	1	1
B	0	0	0
TOTALE	0	5	5

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1	6	2	2	11	100			1	2		3	37
Part Time >50%														
Part Time <50%									1	3	1		5	63
Totale		1	6	2	2	11	100		1	4	3		8	100
Totale %		9	55	18	18	100			12	50	38		100	

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione: personale polizia locale in convenzione con il Comune di Ponzano Veneto:

Categoria Professionale	Uomini	Donne	Totale
D	0	0	0
C	1	0	1
B3	0	0	0
B	0	0	0
TOTALE	1	1	1

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Area contabile amministrativa	1	5,26			1	5,26
Area affari generali, anagrafe ecc.			1	5,26	1	5,26
Area Lavori Pubblici e manutenz.	1	5,26			1	5,26
Area edilizia privata e urbanistica	1	5,26			1	5,26
Area vigilanza	1	5,26			1	5,26
Totale personale	4	21,04	1	5,26	5	26,30
% sul personale complessivo		21,04		5,26	26,30	

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere – Cat. D 6 unità

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		1				1	25							
Superiore a 10 anni			2		1	3	75			2			2	100
Totale		1	2		1	4	100			2			2	100
Totale %														

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere – Cat. C 7 unità

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni									1				1	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			2		1	3				1	2		3	
Totale			2		1	3	100		1	1	2		4	100
Totale %														

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere – Cat. B 6 unità

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			2	2		4				1	1		2	
Totale			2	2		4	100			1	1		2	100
Totale %														

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

Inquadramento		Uomini		donne		Divario economico per livello
Categoria	Posizione	n. persone	Retribuzione netta media	n. persone	Retribuzione netta media	
B1	B4			1	1.691,91	
B3	B4	2	1.738,75			
B3	B6	2	1.713,17			
C						
C	C3	1	2.121,35			
C	C4	2	1.892,27			
C	C5			1	1.984,76	
D	D1	1	2.635,33			
D	D2			1	2.883,37	
D	D3	2	2.732,55			
D3	D4	1	3.547,07			
Totale personale		11		3		
% sul personale complessivo		57,89		15,79		

Personale appartenente alla categoria D/D3 suddiviso per livello e titolo di studio n. 6 unità

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	2	50			2	
Laurea						
Laurea magistrale	2	50	1	100	3	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100	1	100	5	
% sul personale complessivo	11	36,36	8	12,5	19	26,31

Personale appartenente alla categoria C suddiviso per livello e titolo di studio n. 7 unità

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	3	100	3	75	6	85,71
Laurea						
Laurea magistrale			1	15	1	14,29
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100	4	100	7	
% sul personale complessivo	11	27,27	8	50,00	19	36,84%

Personale appartenente alla categoria B/B3 suddiviso per livello e titolo di studio n. 6 unità

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	50	1	50	3	50
Diploma di scuola superiore	2	50	1	50	3	50
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100	2	100	6	
% sul personale complessivo	11	36,36	8	25,00	19	31,58%

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità istruttore amministrativo cat. c	2		1		3		U
Totale personale	2		1		3	100,00%	

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta:														
Verticale 61,11%								1					1	
Orizzont. 69,44%											1		1	
Orizzont. 83,33%										1			1	
Orizzont. 86,11%								1					1	
Orizzont. 91,66%										1			1	
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili		1	4			5				1	1		2	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	4			5			2	3	2		7	

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

	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			35	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	212			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			24	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti				
Totale	212		59	

Fruizione della formazione ripartita per età e per genere Cat. D/D3 6 unità

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		12	24		12	48				24			24	
Aggiornamento professionale		20	77		4	101				71			71	
Competenze manageriali/Relazionali			32			32								
Tematiche CUG														
Violenza di genere										6			6	
Altro (specificare)														
Totale ore		32	133		16	181				101			101	

Fruizione della formazione ripartita per età e per genere Cat. C 7 unità

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)			24		12	36		12		12	24		48	
Aggiornamento professionale			24		12	36		6		6	52		64	

Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			48		24	72		18		18	76		112	

Fruizione della formazione ripartita per età e per genere Cat. B/B3 6 unità

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			12	24		36			12		12		24	
Aggiornamento professionale			18			18			12				12	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			30	24		54			24		12		36	
Totale ore %														

Organismi amministrativi a rilevanza interna				
Organismi	Uomini	Donne	totale	
Rappresentanza sindacale unitaria	3	1	4	
Delegazione trattante di parte pubblica	2	0	2	
Nucleo di valutazione delle performance	1	1	2	
Comitato unico di garanzia (effettivi e supplenti)	1	0	1	
Rappresentante per la sicurezza	1	0	1	
TOTALE	8	2	10	

Il contesto del Comune di Povegliano, come sopra rappresentato, evidenzia nel suo complesso una prevalente presenza maschile.

Nelle diverse categorie di inquadramento vi sono situazioni di sostanziale equilibrio, escludendo la categoria B, dovuto al fatto che la presenza prevalentemente maschile svolge lavori manuali.

Relativamente alla presenza femminile nella posizione di titolarità di Posizione Organizzativa si evidenzia una particolare presenza maschile (75 % uomini).

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 miglioramento organizzativo.

Per quanto attiene al sistema premiante, lo stesso è stato condiviso con le RSU territoriali e interne e si fonda sul sistema di valutazione promosso a livello nazionale. Oltre al C.C.N.L. siglato in data 21/05/2018 è vigente il C.C.D.I. per il triennio 2018/2020 stipulato in data 06/12/2018.

Per la parte economica 2019 non sono attivabili progressioni economiche orizzontali attesa l'esiguità del fondo.

INIZIATIVE, OBIETTIVI GENERALI ED AZIONI POSITIVE

Iniziativa N. 1 - Analisi bisogni

Obiettivo: analizzare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ente

Azione: sarà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e libertà delle persone;

L'analisi dei bisogni sarà rilevata attraverso un questionario anonimo sul benessere organizzativo da somministrare a tutti i dipendenti con cadenza triennale. Gli esiti costituiranno il punto di partenza per aggiornare il piano a partire dal 2021.

Attori coinvolti: Ufficio personale e Segretario comunale

Indicatore: Predisposizione e somministrazione questionario

Anno 2020 predisposizione n. 1 questionario

Anno 2021 somministrazione n. 1 questionario

Anno 2022 aggiornamento del piano delle azioni positive sulla base dei risultati del questionario

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Iniziativa n. 2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori

Azioni: sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento, ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza;

Sarà garantita 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

Attori coinvolti: Ufficio personale, responsabili di area, segretario comunale

Indicatore: attuazione Informazione e formazione via email

Valore atteso:

anno 2020: 100%

anno 2021: 100%

anno 2022: 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Iniziativa n. 3 Crescita professionale e di carriera

Obiettivo: favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato.

Azioni:

Sarà garantito 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

Sarà garantita 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.

Attori coinvolti: Ufficio personale, responsabili di area, segretario comunale

Indicatore: Rispetto delle norme a garanzia della parità e delle pari opportunità nella formazione e nella progressione di carriera

Valore atteso:

anno 2020: 100%

anno 2021: 100%

anno 2022: 100%

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Iniziativa n. 4 Diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità

Obiettivo: Sarà istituita sul sito istituzionale dell'ente, allo scopo di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità, una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Azione: Sviluppo e aggiornamento sezione web informativa.

Attori coinvolti: Uffici personale e responsabili di area, responsabile sito web

Indicatore: pubblicazione e aggiornamento contenuti nel sito web

Valore atteso:

anno 2020: 100% sezione web (pubblicazione e aggiornamento contenuti)

anno 2021: 100% sezione web (pubblicazione e aggiornamento contenuti)

anno 2022: 100% sezione web (pubblicazione e aggiornamento contenuti)

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le attività che il Comune di Povegliano si impegna a realizzare concretamente nel triennio 2020/2022 per dare attuazione ai principi di parità di trattamento nel lavoro, nella gestione del personale e le pari opportunità nel lavoro e saranno oggetto di monitoraggio.