

# **CITTÀ DI CASTELFRANCO VENETO**

## **PROVINCIA DI TREVISO**

### **PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024** **(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

*Premessa:*

La recente Direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, aggiorna la Direttiva del 23 maggio 2007, sulle cui linee si sono mossi, finora, gli Enti pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari.

Nelle medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità, in attuazione delle disposizioni vigenti, aumentando la presenza di donne in posizione apicale e sviluppando una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Il Comune di Castelfranco Veneto, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni al 22 dicembre 2021

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

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età/ Inquadramento	UOMINI						DONNE						Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	
Categoria A				2	1	3							3
Categoria B			2	10	5	17	1	1	3	9	2	16	33
Categoria C	3	4	6	16	1	30	2	4	8	14	10	38	68
Categoria D	1	2	4	7	6	20	2	4	4	8	2	20	41
Dirigenti e Segretario			1	2	1	4							4
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>148</b>
% sul personale complessivo	2,7%	4,1%	8,8%	25,0%	9,5%	50,0%	3,4%	6,1%	10,1%	20,9%	9,5%	50,0%	100,0%

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA**

Classi età/	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Part Time <=50%							0%				1		1	1%	1
Part Time >50%			1	1		2	3%	1	3	5	9	4	22	30%	24
Tempo Pieno	4	6	12	36	15	73	97%	4	6	10	21	10	51	69%	123
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>
% sul personale complessivo	2,7%	4,1%	8,8%	25,0%	9,5%	50,0%		3,4%	6,1%	10,1%	20,9%	9,5%	50,0%		100%

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE (NON DIRIGENZIALI), RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4	5%	3	4%	7	5%
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	12	17%	13	18%	25	17%
<b>Totale personale</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		21,6%		21,6%		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

**Categoria A**

Classi età/ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Inferiore a 3 anni						0	0%							0%	0
Tra 3 e 5 anni						0	0%							0%	0
Tra 5 e 10 anni						0	0%							0%	0
Superiore a 10 anni				2	1	3	100%							0%	3
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>	<b>100,0%</b>		<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>		<b>100%</b>

**Categoria B**

Classi età/ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Inferiore a 3 anni			1			1	6%	1	1	1			3	19%	4
Tra 3 e 5 anni						0	0%						0	0%	0
Tra 5 e 10 anni			1			1	6%						0	0%	1
Superiore a 10 anni				10	5	15	88%			2	9	2	13	81%	28
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>30%</b>	<b>15%</b>	<b>52%</b>		<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>27%</b>	<b>6%</b>	<b>48%</b>		<b>100%</b>

**Categoria C**

Classi età/ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Inferiore a 3 anni	3	4	3	4		14	47%	2	3	1	2		8	21%	22
Tra 3 e 5 anni						0	0%						0	0%	0
Tra 5 e 10 anni			1			1	3%		1	1			2	5%	3
Superiore a 10 anni			2	12	1	15	50%			6	12	10	28	74%	43
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>	<b>24%</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>		<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>15%</b>	<b>56%</b>		<b>100%</b>

**Categoria D**

Classi età/ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Inferiore a 3 anni	1	1	4			6	30%	2	3	1			6	30%	12
Tra 3 e 5 anni		1				1	5%		1				1	5%	2
Tra 5 e 10 anni						0	0%						0	0%	0
Superiore a 10 anni				7	6	13	65%			3	8	2	13	65%	26
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>50%</b>		<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>50%</b>		<b>100%</b>

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Retribuzione netta media	%	Retribuzione netta media	%	media. Compl.	%
Categoria A	17.843,74	100%		0%	17.843,74	84%
Categoria B	19.077,88	108%	16.267,12	92%	17.672,50	83%
Categoria C	21.680,11	108%	19.005,12	94%	20.126,89	95%
Categoria D	25.010,60	106%	21.924,59	93%	23.607,87	111%
Dirigenti e Segretario	50.333,00	100%		0%	50.333,00	237%
<b>Media personale</b>	<b>23.492,28</b>	<b>111%</b>	<b>19.004,88</b>	<b>279%</b>	<b>21.248,58</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale</b>	<b>110,6%</b>		<b>89,4%</b>			

Nota: I compensi dei rapporti a part time sono stati rapportati al tempo pieno; Non sono stati considerati rapporti di lavoro di durata inferiore a 12 mesi.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

(Livello Unico)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4	100%			4	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100%		100%	4	100%
<b>% sul personale</b>	<b>100%</b>				<b>100%</b>	

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

**CATEGORIA A**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3					
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100%			3	100%
<b>% sul personale</b>	<b>100%</b>				<b>100%</b>	

**CATEGORIA B**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Tot. Compl.	%
Inferiore al Diploma superiore	8	47%	5	31%	13	39%
Diploma di scuola superiore	4	24%	7	44%	11	33%
Laurea	2	12%	2	13%	4	12%
Laurea magistrale	3	18%	2	13%	5	15%
Master di I livello		0%		0%	-	0%
Master di II livello		0%		0%	-	0%
Dottorato di ricerca		0%		0%	-	0%
<b>Totale personale</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>51,5%</b>		<b>48,5%</b>			

**CATEGORIA C**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Tot. Compl.	%
Inferiore al Diploma superiore	1	3%	1	3%	2	3%
Diploma di scuola superiore	25	83%	23	61%	48	71%
Laurea	2	7%	1	3%	3	4%
Laurea magistrale	2	7%	13	34%	15	22%
Master di I livello		0%		0%	-	0%
Master di II livello		0%		0%	-	0%
Dottorato di ricerca		0%		0%	-	0%
<b>Totale personale</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>44,1%</b>		<b>55,9%</b>			

**CATEGORIA D**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Tot. Compl.	%
Inferiore al Diploma superiore		0%		0%	-	0%
Diploma di scuola superiore	7	35%	6	30%	13	33%
Laurea	1	5%	1	5%	2	5%
Laurea magistrale	13	65%	12	60%	25	63%
Master di I livello		0%		0%	-	0%
Master di II livello		0%	1	5%	1	3%
Dottorato di ricerca		0%		0%	-	0%
<b>Totale personale</b>	<b>20</b>	<b>105%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>103%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>50,0%</b>		<b>50,0%</b>			

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Concorso n. 1 Istruttore tecnico t.d.	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Concorso n. 2 Istruttori tecnici	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Concorso n. 2 Istruttori informatici	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
Mobilità n. 2 Ufficiali Amm.v1	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
N. 2 Esecutori Tecnici	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>		<b>5</b>		<b>15</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>66,66%</b>		<b>33,33%</b>		

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età/ Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Personale che fruisce di part time ORIZZON- TALE a richiesta						0	0%						0	0%	0
Personale che fruisce di part time VERTICALE a richiesta						0	0%						0		0
Personale che fruisce di part time MISTO a ri- chiesta			1	1		2	3%	1	3	4	10	3	21		23
Personale che fruisce di telela- voro						0	0%						0		0
Personale che fruisce del lavoro agile				1	1	2	3%				1	1	2	3%	4
Personale che fruisce di orari flessibili	3	2	9	27	13	54	73%	3	4	9	20	7	43	58%	97
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura atti- vata)						0	0%						0	0%	0
Totale dipendenti con misure flessi- bilità	3	2	10	29	14	58	78%	4	7	13	31	11	66	89%	124
<b>Totale dipen- denti</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4,1%</b>	<b>4,1%</b>	<b>8,8%</b>	<b>25,0%</b>	<b>9,5%</b>	<b>50,0%</b>		<b>3,4%</b>	<b>6,1%</b>	<b>10,1%</b>	<b>20,9%</b>	<b>9,5%</b>	<b>50,0%</b>		<b>84%</b>

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992	61	24,2%	191	75.8%	252	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			94	100%	94	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			109	100%	109	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	-		-		-	
<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>13,4%</b>	<b>394</b>	<b>86,6%</b>	<b>455</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>		<b>13,4%</b>		<b>86,6%</b>		<b>100%</b>

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**
**Cat. B**

Classi età/ Tipo di formazione	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Obbligatoria (sicurezza)			4	1		5	10%						0	0%	5
Aggiornamento professionale			6	4	2	12	24%	2	11	21			34	37%	46
Competenze manageriali/Relazionali					7	7	14%		1	4			5	5%	12
Tematiche CUG (violenza di genere)						0	0%						0	0%	0
Competenze digitali				13	13	26	52%		13	13	13	13	52	57%	78
<b>Totale ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>141</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>35%</b>		<b>1%</b>	<b>18%</b>	<b>27%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>65%</b>		

**Cat. C**

Classi età/ Tipo di formazione	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Obbligatoria (sicurezza)			8	6		14	14%						0	0%	14
Aggiornamento professionale	13	10	14	37	9	83	84%	8	27	15,3	59	13	122	63%	205,3
Competenze manageriali/Relazionali			2			2	2%				6		6	3%	8
Tematiche CUG (violenza di genere)						0	0%						0	0%	0
Competenze digitali						0	0%		13	13	40		66	34%	66
<b>Totale ore</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>28,3</b>	<b>105</b>	<b>13</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>293,3</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>	<b>34%</b>		<b>3%</b>	<b>14%</b>	<b>10%</b>	<b>36%</b>	<b>4%</b>	<b>66%</b>		

**Cat. D**

Classi età/ Tipo di formazione	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Obbligatoria (sicurezza)	8					8	6%		16	4			20	8%	28
Aggiornamento professionale	20	6	12,6	34	28	101	76%		37	54,3	35,3	3	130	52%	230,2
Competenze manageriali/Relazionali	7	2	2	6	6	23	17%		23	15	11		49	20%	72
Tematiche CUG (violenza di genere)						0	0%						0	0%	0
Competenze digitali						0	0%		13	13	13	13	52	21%	52
<b>Totale ore</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>14,6</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>86,3</b>	<b>59,3</b>	<b>16</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>	<b>382,2</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>9%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>34%</b>		<b>0%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>16%</b>	<b>4%</b>	<b>66%</b>		

**Dirigenti e Segretario**

Classi età/ Tipo di formazione	UOMINI							DONNE							Tot. Compl.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT.	%	
Obbligatoria (sicurezza)				2		2	18%						0	0%	2
Aggiornamento professionale				5	4,3	9,3	82%						0	0%	9,3
Competenze manageriali/Relazionali						0	0%						0	0%	0
Tematiche CUG (violenza di genere)						0	0%						0	0%	0
Competenze digitali						0	0%						0	0%	0
<b>Totale ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4,3</b>	<b>11,3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>11,3</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		

Non è stata riportata la formazione in materia di Anticorruzione. Il monte ore pro-capite medio è di 3 ore per dipendente.

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

#### Iniziativa n. 1 - Formazione

**Obiettivo:** Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### Azioni:

1. **Armonizzare i percorsi di aggiornamento in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con le tematiche della parità di trattamento e contrasto alla violenza contro le donne.**

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

#### Misurazione:

Indicatori:

1. n. corsi di aggiornamento L. 81/2008 realizzati con specifici moduli sulle pari opportunità: Base Line (n. corsi di aggiornamento L. 81/2008): 0
2. ore modulo pari trattamento: Base Line (ore totali corsi di aggiornamento L. 81/2008): 0

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%		*vedi note
Indicatore 2	20%		*vedi note

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

#### Spesa:

capitolo di spesa: 9551 e 9552

risorse impegnate: 0

\* **Note:** L'obiettivo riguardava la previsione di corsi di aggiornamento in house. La programmazione del 2021 ha reso necessario acquisire moduli formativi online che non consentivano l'inserimento di moduli specifici in materia di pari opportunità. L'obiettivo è rinviato al prossimo anno, con modifiche.

## Iniziativa n. 2 - Conoscenza

**Obiettivo:** Miglioramento delle conoscenze del personale dipendente

### Azioni:

#### 1. Avviare la mappatura delle competenze formative e professionali del personale.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale

#### Misurazione:

Indicatori:

1. N. fascicoli formativi aggiornati (Base Line: n. fascicoli personali dipendenti in servizio) - (anno 2021): 0

2. N. fascicoli professionali aggiornati (anno 2021): 0

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	140	- 7%
Indicatore 2	100%	140	- 7%

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

#### Spesa:

Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

**Note:** l'obiettivo verrà concluso e implementato nel 2022 (si veda ultima sezione del piano)

#### 2. Migliorare la conoscenza pianificando una formazione che consenta di migliorare le competenze

**Attori Coinvolti:** Ufficio Personale

#### Misurazione:

Indicatori:

1. Progettazione questionario per responsabili (Base Line: realizzazione) - (anno 2021)
2. Somministrazione questionario (Base Line: realizzazione) - (anno 2022)
3. Progettazione percorsi formativi in esito ad analisi competenze e questionari (Base Line: realizzazione) - (anno 2022)

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	100%	0

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

**Spesa:** Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%

Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
------------------	-----------	------------	-----------	------------	-------------

**Note:** I due indicatori successive sono riferiti al 2022

### 3. . Miglioramento del benessere del personale

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

**Misurazione:**

Indicatori:

1. Somministrazione n. 1 questionario ai dipendenti (Base Line: realizzazione) - (anno 2021)
2. Progettazione azioni positive per migliorare il benessere (Base Line: realizzazione) - (anno 2021) – L’analisi dei risultati supera il triennio (ipoteticamente nel 2024)

	<b>Target Obiettivo</b>	<b>Realizzazione</b>	<b>Scostamento</b>
Indicatore 1	100%		*Vedi note
Indicatore 1	100%		*Vedi note

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

**Spesa:** Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>
	<b>n.</b>	<b>%</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

**Note:** In occasione della riunione periodica con il RLS, Medico Competente RSPP, Dirigenti si è convenuto di attivare, dal 2022, un programma di verifica dello stress lavoro correlato. Tale verifica coinvolgerà dei gruppi di dipendenti rappresentativi del personale, mediante focus group e raccolta dati a disposizione.

Si è ritenuto di non appesantire l’attività in questione con una duplicazione di azioni similari.

---

**Iniziativa n. 3 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro

---

**Azioni:****1. Attuazione normativa sul Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione**

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Sistemi informativi

**Misurazione:**

Indicatori:

1. Predisposizione Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) (Base Line: 01/03/2021)
2. Predisposizione Regolamento Lavoro Agile (Base Line: 01/06/2021)
3. N. Dipendenti specificamente formati: (Base Line: n. dipendenti con attività smartizzabili=77):

Dipendenti che hanno frequentato un corso specific: 17

	<b>Target Obiettivo</b>	<b>Realizzazione</b>	<b>Scostamento</b>
Indicatore 1	Realizzato	Realizzato	0%
Indicatore 2	Realizzato	Realizzato	0%
Indicatore 3	60%	22%	-63%

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

**Spesa:**

Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>
	<b>n.</b>	<b>%</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>	
Beneficiari intervento	27	18,49%	50	34,25%	52,74%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>72</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>

**Note:** Da considerare che numerosi dipendenti erano già formati all'uso di strumenti informatici; sono stati coinvolti nella formazione soprattutto i dipendenti che necessitano di specifica alfabetizzazione informatica.

E' stato approvato il POLA, allegato al Piano Performance, aggiornato a dicembre sulla base delle nuove linee guida del governo.

#### Iniziativa n. 4 - Sviluppo carriera e professionalità

**Obiettivo:** : Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche

#### Azioni:

1. **Modificare il sistema premiante in modo che possa rispondere sempre più a logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere**

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Organizzazioni sindacali

#### Misurazione:

Indicatori:

1. Revisione sistema misurazione e valutazione della performance: (Base Line: realizzazione) (anno 2021)
2. Differenza premio medio maschi/femmine: (Base Line: media premi per categoria - personale a tempo pieno). (anno 2021)

Dati Media per premi anno 2020 (erogati nel 2021):

Categorie	Uomini	Donne	Media premio	DIFFERENZA (U-D)	SCOSTAMENTO %
Categoria B	747,29	715,72	732,49	31,57	4%
Categoria C	812,02	903,82	866,19	- 91,79	-11%
Categoria D	986,56	884,63	943,44	101,93	10%
Media complessiva	<b>838,65</b>	<b>854,90</b>	<b>847,12</b>	<b>- 16,26</b>	<b>-2%</b>

	Target Obiettivo	Realizzazione	Scostamento
Indicatore 1	100%	0%	-100%
Indicatore 2	+/- 5%	-2%	0

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale. I premi al personale a part time sono stati rapportati al tempo pieno.

#### Spesa:

Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

**Note:** Obiettivo da rinviare al 2022 in quanto la prossima sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro implicherà ulteriori modifiche al sistema. E' stato concordato con le OO.SS. l'attivazione di un tavolo di lavoro in merito a benessere e premialità del personale.

### SEZIONE 3. Azioni da realizzare

#### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO E SUCCESSIVI

##### Iniziativa n. 1 - Formazione

**Obiettivo:** Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali.

##### Azioni:

1. **Attivare percorsi di aggiornamento specifici reattivi a tematiche della parità di trattamento, contrasto alla violenza contro le donne, congedi parentali, ecc.**

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale

##### Misurazione:

Indicatori:

3. N. corsi di aggiornamento proposti: Base Line (n. corsi anno 2021): 0

	Target Obiettivo
Indicatore 1	1

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

##### Spesa:

capitolo di spesa: 9551 e 9552

risorse da impegnare: € 1.500,00

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

---

**Iniziativa n. 2 - Conoscenza****Obiettivo:** Miglioramento delle conoscenze del personale dipendente

---

**Azioni:****1. Proseguire la mappatura delle competenze formative e professionali del personale.****Attori Coinvolti:** Ufficio Personale**Misurazione:**

Indicatori:

1. N. fascicoli formativi aggiornati (Base Line: n. fascicoli personali dipendenti in servizio) - (anno 2021): 140

2. N. fascicoli professionali aggiornati (Base Line: n. fascicoli personali dipendenti in servizio anno 2021): 140

3. Predisposizione curriculum standard che evidenzii il percorso formativo e professionale (Base Line: n. fascicoli personali dipendenti in servizio anno 2021):0

	<b>Target Obiettivo</b>
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	100%
Indicatore 3	50%

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale**Spesa:**

Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>
	<b>n.</b>	<b>%</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

---

**2. Migliorare la conoscenza pianificando una formazione che consenta di migliorare le competenze****Attori Coinvolti:** Ufficio Personale**Misurazione:**

Indicatori:

1. Somministrazione questionario sulle necessità formative (Base Line: realizzazione) - (anno 2022)

2. Progettazione percorsi formativi in esito ad analisi competenze e questionari (Base Line: realizzazione) - (anno 2022)

	<b>Target Obiettivo</b>
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	100%

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale**Spesa:**

capitolo di spesa: 9551 e 9552

risorse impegnate: € 15.000,00

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

---

### 3. . Miglioramento del benessere del personale

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – RSPP – RLS – Medico competente

**Misurazione:**

Indicatori:

1. Avvio indagine stress lavoro correlato (Base Line: realizzazione) - (anno 2022)
2. Progettazione azioni positive per migliorare gli indicatori emergenti (Base Line: realizzazione) - (anno 2024)

	Target Obiettivo
Indicatore 1	100%
Indicatore 1	100%

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

**Spesa:** Inserita nell'Appalto RSPP

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	Uomini		Donne		Totale
	n.	%	n.	%	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

---

**Iniziativa n. 3 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro

---

**Azioni:****1. Attuazione normativa sul Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione**

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Sistemi informativi

**Misurazione:**

Indicatori:

1. Adeguamento Piano Organizzativo del Lavoro Agile alle disposizioni normative e contrattuali anno 2022

2. Attivazione accordi di lavoro agile su richiesta dei Dirigenti e in applicazione della specifica disciplina approvata

	<b>Target Obiettivo</b>
Indicatore 1	Realizzato
Indicatore 2	Realizzato

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

**Spesa:**

Nessuna

**Beneficiari potenziali:** (incidenza in termini di genere)

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>
	<b>n.</b>	<b>%</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>	
Beneficiari potenziali intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

---

**Iniziativa n. 4 - Sviluppo carriera e professionalità**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche

---

**Azioni:****1. Adeguamento contratto decentrato disciplina sulla valutazione al nuovo contratto collettivo di lavoro in corso di stipula**

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale – Dirigenti - Ufficio Personale – Organizzazioni sindacali

**Misurazione:**

Indicatori:

1. Revisione sistema misurazione e valutazione della performance: (Base Line: realizzazione) (anno 2022)

2. Revisori ulteriori strumenti legati allo sviluppo di carriera e professionalità come indicate dal Contratto collettivo

	<b>Target Obiettivo</b>
Indicatore 1	100%
Indicatore 2	100%

**Fonte del dato:** Banca dati Ufficio Personale

**Spesa:**

Nessuna

**Beneficiari:** (incidenza in termini di genere)

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>
	<b>n.</b>	<b>%</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>	
Beneficiari intervento	74	50%	74	50%	100%
Personale totale	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>