



Deliberazione N. 174

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione della seconda variazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 – Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance - Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere- ex Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024

L'anno duemilaventidue, addì ventisette del mese di ottobre alle ore 17:30 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione amministrativa speciale circa il funzionamento degli organi di governo, nonché dal vigente statuto comunale, sono stati oggi convocati in sede deliberante i componenti della Giunta comunale.

All'appello risultano:

	Presente	Assente
Vezzoli Cristian	X	
Cortesi Gabriele	X	
Gotti Antonella	X	
Volpi Giampaolo	X	
Cremonini Gila	X	
Donati Dimitri	X	
Totale	6	

Partecipa il Segretario Generale Alberto Bignone, che sovrintende alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Cristian Vezzoli - Sindaco - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Decisione

La Giunta comunale, all'unanimità:

1. approva la Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance - Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - ex Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024;
2. dà atto che le rimanenti sezioni del PIAO rimangono invariate, come risultanti dalle deliberazioni di Giunta n. 124 del 28 luglio 2022 e 150 del 22 settembre 2022;
3. dà mandato al Segretario Generale di:
 - a. pubblicare la presente deliberazione, unitamente all'allegata Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance - Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente"¹;
 - b. trasmettere l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica².

La presente è dichiarata immediatamente eseguibile, al fine di consentire l'attuazione immediata delle attività connesse.

Motivazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 124 del 28 luglio 2022, con la precisazione che il Piano delle Azioni Positive 2021 - 2023 sarebbe stato aggiornato, non appena in possesso di tutti i dati utili alla predisposizione.

Tenuto conto delle richieste del CUG (Comitato Unico di Garanzia), è stata completata la redazione della Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance - Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" - ex Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2022 - 2024, pertanto è necessario approvare la scheda allegata alla presente deliberazione, per completare la redazione del PIAO.

Il Piano di Azioni Positive ha lo scopo di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

¹ sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

² secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Altre informazioni

Per l'elaborazione del piano si è tenuto conto della direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Presso l'ente la dotazione organica al 31 dicembre 2021 era la seguente:

Numero complessivo dipendenti

Descrizione	N.	%
Donne	76	67,26%
Uomini	37	32,74%
Totale	113	100,00%

Numero e percentuale dipendenti per categoria, genere e tipo di rapporto di lavoro

Catego- ria	dipendenti a tempo indeterminato e pieno		dipendenti a tempo indeterminato e parziale		dipendenti a tempo determinato e pieno		dipendenti a tempo determinato e parziale		Totale generale - valori assoluti	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
A	0	0	4	1	0	0	0	0	4	1
B	2	7	3	0	0	1	0	0	5	8
C	21	19	15	0	0	0	0	0	36	19
D	24	6	5	0	0	0	0	0	29	6
DIR	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3
SEG	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
totale	48	35	28	1	0	1	0	0	76	37
Totale	83		29		1		0		113	

La presente deliberazione è trasmessa agli uffici: personale, controlli interni e staff del segretario, oltre al Nucleo di valutazione, alla RSU e al CUG.



Deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 27/10/2022

PARERI PREVENTIVI SULLA PROPOSTA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Alberto Bignone, nella sua qualità di segretario, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, esprime il proprio parere favorevole sulla sola regolarità tecnica.

Addì, 26 ottobre 2022

Il dirigente

Alberto Bignone

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione di programmazione:
2.2 Performance**

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
Ex Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024

Situazione del personale al 31 dicembre 2021

Alla data del 31 dicembre 2021 sono in servizio 113 dipendenti di cui 76 donne (67,26%) e 37 uomini (32,74%).

Numero complessivo dipendenti

Descrizione	N.	%
Donne	76	67,26%
Uomini	37	32,74%
Totale	113	100,00%

Osservando la composizione in base alla durata del contratto (tempo determinato o indeterminato), al tempo lavoro (tempo pieno o parziale), alla categoria di inquadramento, emerge la situazione riportata nelle tabelle che seguono.

112 dipendenti su 113 si avvalgono di un contratto a tempo indeterminato.

Numero e percentuale dipendenti per categoria, genere e tipo di rapporto di lavoro

Categoria	dipendenti a tempo indeterminato e pieno		dipendenti a tempo indeterminato e parziale		dipendenti a tempo determinato e pieno		dipendenti a tempo determinato e parziale		Totale generale - valori assoluti	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
A	0	0	4	1	0	0	0	0	4	1
B	2	7	3	0	0	1	0	0	5	8
C	21	19	15	0	0	0	0	0	36	19
D	24	6	5	0	0	0	0	0	29	6
DIR	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3
SEG	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
totale	48	35	28	1	0	1	0	0	76	37
Totale	83		29		1		0		113	

Tutte le categorie vedono la prevalenza di donne, con unica esclusione della categoria dei dirigenti (una donna su complessivi 4 dirigenti; il segretario, nell'anno 2021 è donna)

Percentuale per categoria e differenza rispetto alla percentuale complessiva

Categoria	Totale generale - valori assoluti		Totale generale - valori relativi		Differenza rispetto alla percentuale complessiva di presenza nell'ente	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
A	4	1	80,00%	20,00%	12,74%	-12,74%
B	5	8	38,46%	61,54%	-28,80%	28,80%
C	36	19	65,45%	34,55%	-1,81%	1,81%
D	29	6	82,86%	17,14%	15,60%	-15,60%
DIR	1	3	25,00%	75,00%	-42,26%	42,26%
SEG	1	0	100,00%	0,00%	32,74%	-32,74%
Totale	76	37	67,26%	32,74%	0,00%	0,00%
Totale	113					

Raffrontando le percentuali di presenza di donne e uomini all'interno di ciascuna categoria, considerando anche la percentuale complessiva di presenza dei due generi nell'ente, si rileva:

Categorie da A a D

- una percentuale di presenza di donne superiore a quella media complessiva nelle categorie A e D. Nelle categorie A e D le donne rappresentano più dell'80% dei

dipendenti. Detta percentuale corrisponde a, rispettivamente, circa il 13% e il 16% in più della percentuale media. Si tratta rispettivamente della categoria contrattuale più bassa (A) e di quella più alta (D)

- una percentuale di presenza di uomini superiore a quella media complessiva di quasi il 29%, nella categoria B.

Dirigenti

- una percentuale di presenza di donne inferiore del 42% a quella media complessiva.

Segretario

- La posizione nel corso del 2021 era occupata da una donna.

Posizioni gerarchiche

Nell'ente sono presenti le posizioni riportate nella tabella che segue.

% su totale per tipo tempo lavoro / contratto	dipendenti a tempo indeterminato e pieno		dipendenti a tempo indeterminato e pieno		Differenza rispetto alla percentuale complessiva di presenza nell'ente	
	donne	uomini	donne	Uomini	donne	uomini
SEG*	1	0	100,00%	0,00%	32,74%	-32,74%
DIR	1	3	25,00%	75,00%	-42,26%	42,26%
PO	12	3	80,00%	20,00%	12,74%	-12,74%
Totale	14	6	70,00%	30,00%	2,74%	-2,74%

*Per uniformità con gli anni precedenti, il Segretario è considerato a tempo pieno.

Considerate nel loro insieme la distribuzione fra uomini e donne è in linea con la media complessiva dell'ente. Le donne rappresentano solo un 2% in più rispetto alla media complessiva. La presenza di donne nelle posizioni gerarchiche indicate è elevata, pari in media al 70%

Dipendenti con disabilità

Nell'ente sono presenti 6 dipendenti portatori di disabilità. La prevalenza di essi si avvale di contratti a tempo parziale (4 dipendenti su 6). Le categorie d'inquadramento sono la A e la B.

Categoria	categoria e posizione economica	Dipendenti con disabilità			
		dipendenti a tempo indeterminato e pieno		dipendenti a tempo indeterminato e parziale	
		donne	uomini	donne	uomini
A	A2			1	1
A	A6			1	
B	B1				1
B	B2		1		
B	B4		1		
	Totale	0	2	2	2

Contratto a tempo parziale

Il regolamento sul contratto di lavoro a tempo parziale in vigore nell'ente, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 92 del 1 agosto 2019, prevede, fra l'altro, quanto segue:

"Art. 1 - Principi generali

3. Il numero dei rapporti a tempo parziale non possono superare la percentuale massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità. Nel calcolo viene considerato, ovviamente, anche il personale già autorizzato alla prestazione part-time.

Resta facoltà dell'Ente non assegnare tutti i posti disponibili, se le esigenze organizzative lo richiedono.

4. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come previste dall'articolo 8, il contingente di cui al comma 3 può essere transitoriamente elevato di un ulteriore 10% massimo, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 6 - Limiti temporali per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, eccezion fatta per la trasformazione per attività extraistituzionale, è sempre concessa a tempo determinato e per un periodo massimo di due anni, ciò al fine di garantire la stessa tutela per quei dipendenti che si dovessero trovare nelle stesse situazioni di difficoltà di cui all'articolo 4.

2. Scaduto il contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la possibilità di rinnovo su richiesta dello stesso, che però deve essere presentata almeno due mesi prima della scadenza."

La situazione nell'ente al 31 dicembre 2021 evidenzia che la percentuale del 25%, aumentabile di un ulteriore 10%, del personale di ciascuna categoria è ampiamente superata. Il dato medio è del 35%.

Entrando nel dettaglio delle singole categorie emerge che i dipendenti della categoria A sono tutti a tempo parziale, per le categorie B e C la percentuale è oltre il 30%. Per la categoria D è del 16,67%.

Categoria	Totale dipendenti a tempo parziale	Totale dipendenti a tempo pieno	Percentuale dipendenti a tempo parziale
A	5	0	100,00%
B	3	10	30,00%
C	15	40	37,50%
D	5	30	16,67%
totale	28	80	35,00%

Dai dati emerge che il contratto a tempo parziale è utilizzato quasi esclusivamente da donne. Infatti ne beneficiano 34 dipendenti di cui 33 donne e 1 uomo. Quest'ultimo è portatore di disabilità.

Tutti gli utilizzatori godono di un contratto a tempo indeterminato.

Categoria	dipendenti a tempo indeterminato e parziale	
	donne	uomini
A	4	1
B	3	0
C	15	0
D	5	0
DIR	0	0
SEG	1	0
totale	28	1
Totale	29	

% su totale per tipo tempo lavoro / contratto	dipendenti a tempo indeterminato e parziale	
	donne	uomini
A	14,00%	3,00%
B	10,00%	0,00%
C	52,00%	0,00%
D	17,00%	0,00%
DIR	0,00%	0,00%
SEG	3,00%	0,00%
totale	97,00%	3,00%

Nell'anno 2021 i dipendenti hanno inoltrato complessivamente 9 richieste di variazione del tempo lavoro. Sei richieste erano di aumento del tempo lavoro e tre di riduzione.

Tutte le richieste sono state accolte.

Categoria	Categoria e posizione economica	Domande ricevute di modifica del tempo lavoro				Domande accolte di modifica del tempo lavoro			
		Richieste di aumento del tempo lavoro		Richieste di diminuzione del tempo lavoro		Richieste di aumento del tempo lavoro		Richieste di diminuzione del tempo lavoro	
		donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
C	C1	2				2		1	
C	C2			1				1	
C	C3			1				1	
C	C4	1				1			
C	C5			1				1	
D	D1	1				1			
D	D2	1				1			
D	D5	1				1			
	Totale	6	0	3	0	6	0	3	0

Lavoro agile

Nel corso del 2021, anche a causa del perdurare dell'epidemia COVID 19, 48 dipendenti su 113, pari al 42,48% del totale, ha usufruito del lavoro agile.

Il totale delle ore svolte in lavoro agile è stato di 9.518, con una media pro-capite di circa 198 ore; in giorni per un totale di 1.556, media pro-capite circa 32.

Sarà da monitorare nei prossimi anni per verificare l'applicazione dell'istituto del lavoro agile e per valutare l'andamento delle politiche attive di conciliazione vita/lavoro.

Si intende valutare di ampliare l'opportunità del lavoro agile come strumento utile a ridurre il consumo energetico degli edifici pubblici, bilanciandolo con una misura di razionalizzazione finalizzata all'incremento del fondo per il trattamento accessorio del personale.

Posizioni economiche

Il dettaglio della situazione delle posizioni economiche è riportato nella tabella che segue.

Categori a	categoria e posizione economica	Totale dipendenti							
		dipendenti a tempo indeterminato e pieno		dipendenti a tempo indeterminato e parziale		dipendenti a tempo determinato e pieno		dipendenti a tempo determinato e parziale	
		donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
A	A1								
A	A2			1	1				
A	A3			0					
A	A4			1					
A	A5								
A	A6			2					
B	B1		1		1		1		
B	B2		1						
B	B3								
B	B4	1	1						
B	B5	1	1						
B	B6		2						
B	B7								
B	B8								
B	B4 da B3			1					
B	B5 da B3			1					
B	B6 da B3			1					
B	B7 da B3								
B	B8 da B3								
C	C1	9	9	2					
C	C2	4	4	4					
C	C3	1	3	2					
C	C4	1	3	4					
C	C5	3		1					
C	C6	3		2					
D	D1	12	3	1					
D	D2	3	1	2					
D	D3	4							
D	D4	1		1					
D	D5	1		1					
D	D6	1							
D	D7								
D	D4 da D3								
D	D5 da D3	1	2						
D	D6 da D3	1							
D	D7 da D3								
DIR	Dirigenti	1	3						
SEG	Segretario	1							
	Totale	49	34	27	2	0	1	0	0

Il riepilogo per categoria e posizione economica è il seguente:

posizione economica	A		B		C		D	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
1	0	0	0	3	11	9	13	3
2	1	1	0	1	8	4	5	1
3	0		0	0	3	3	4	0
4	1		2	1	5	3	2	0
5			2	1	4	0	2	2
6	2		1	2	5	0	1	2
7			0	0			0	0
8			0	0				
Totale	4	1	5	8	36	19	27	8
	5		13		55		35	

Progressioni orizzontali

Nell'anno 2021 sono state riconosciute le progressioni orizzontali riportate nella tabella segue.

Categoria	categoria e posizione economica	Nuove Progressioni orizzontali riconosciute nell'anno 2021	
		donne	uomini
A	A4	1	
B	B5	1	
B	B5 da B3	1	
C	C3	1	1
C	C4	2	1
C	C5	2	
C	C6		1
D	D5	2	
D	D6 da D3	2	1
	Totale	12	4

Ne hanno beneficiato prevalentemente le donne (75%).

La categoria con il minor rapporto fra beneficiari della progressione e numero dei dipendenti totali della categoria è la D, seguita dalla C. Ne consegue che risultano avvantaggiate le categorie più basse.

Categoria	dipendenti a tempo indeterminato e pieno		% su totale dipendenti		
	donne	uomini	donne	uomini	Totale
A	1	0	25,00%	0,00%	20,00%
B	2	0	40,00%	0,00%	15,38%
C	5	3	13,89%	15,79%	14,55%
D	4	1	13,79%	16,67%	14,29%
totale	12	4	15,79%	10,81%	14,16%
Totale parziale	16		14,16%		
Totale generale	75,00%	25,00%			

Formazione

Si rimanda alla scheda del PIAO: SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - Programma di formazione del personale

Commissioni di concorso

Nell'anno 2021 sono stati banditi i seguenti concorsi:

- n. 1 istruttore direttivo ragioneria/staff segretario - categoria D
- n. 1 agente polizia locale categoria C
- n. 1 istruttore amministrativo biblioteca scuola categoria C
- n. 1 istruttore tecnico S.I.T. - categoria D
- n. 1 dirigente comandante polizia locale
- n. 1 istruttore direttivo assistente sociale - categoria D
- n. 1 istruttore direttivo ambiente e suap - categoria D
- n. 1 istruttore tecnico ambiente e suap - categoria C
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo biblioteca - categoria D
- n. 1 istruttore tecnico tempo determinato - categoria C
- n. 1 esecutore amministrativo disabile legge 68
- n. 1 operaio a tempo determinato
- n. 1 operaio a tempo indeterminato

Le commissioni di concorso sono state così composte:

concorso	numero componenti commissione		
	donne	uomini	totale
istruttore direttivo ragioneria/staff segretario - categoria D	3	1	4
agente polizia locale categoria C	3	1	4
istruttore amministrativo biblioteca scuola categoria C	2	2	4
istruttore tecnico S.I.T. - categoria D	3	1	4
dirigente comandante polizia locale	2	2	4
istruttore direttivo assistente sociale - categoria D	2	2	4
istruttore direttivo ambiente e suap - categoria D	3	1	4
istruttore tecnico ambiente e suap - categoria C	3	1	4
istruttore direttivo amministrativo biblioteca - categoria D	2	2	4
istruttore tecnico tempo determinato - categoria C	3	1	4
esecutore amministrativo disabile legge 68	2	2	4
operaio a tempo determinato	2	2	4
operaio a tempo indeterminato	no prova		

Non si rilevano criticità rispetto alla composizione delle commissioni.

Bandi di selezione del personale

La partecipazione ai concorsi banditi e il relativo esito sono riportati nella tabella che segue.

Concorso	Iscritti al concorso			Candidati risultati idonei al termine del concorso		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
istruttore direttivo ragioneria/staff segretario - categoria D	19	10	29	4		4
agente polizia locale categoria C	44	100	144	9	6	15
istruttore amministrativo biblioteca scuola categoria C	78	32	110	4	1	5
istruttore tecnico S.I.T. - categoria D	4	3	7	2		2
dirigente comandante polizia locale	4	32	37		4	4
istruttore direttivo assistente sociale - categoria D	48	2	50	10		10
istruttore direttivo ambiente e suap - categoria D	11	8	19	1	1	2
istruttore tecnico ambiente e suap -	8	10	18	4	1	5

categoria C						
istruttore direttivo amministrativo biblioteca - categoria D	30	20	50	8	2	10
istruttore tecnico tempo determinato - categoria C	2	6	8	2	2	4
esecutore amministrativo disabile legge 68	1	1	2		1	1
operaio a tempo determinato	3	1	4		1	1

Retribuzioni

QUALIFICA	M	F	retribuzione M	retribuzione F	retribuzione media M	retribuzione media F	retribuzione media sul totale	% di scostamento dalla retribuzione media M	% di scostamento dalla retribuzione media F	differenza tra M e F	differenza tra F e M
DIR	3	2	€ 189.219,77	€ 245.298,17	€ 103.210,78	€ 122.649,09	€ 112.929,93	-8,61%	8,61%	-€ 19.438,30	€ 19.438,30
PO	3	7	€ 139.451,43	€ 266.769,17	€ 46.483,81	€ 38.109,88	€ 42.296,85	9,90%	-9,90%	€ 8.373,93	-€ 8.373,93
categoria D	3	22	€ 84.065,87	€ 533.016,12	€ 28.021,96	€ 24.228,01	€ 26.124,98	7,26%	-7,26%	€ 3.793,95	-€ 3.793,95
categoria C	18	37	€ 504.464,82	€ 800.182,48	€ 28.025,82	€ 21.626,55	€ 24.826,19	12,89%	-12,89%	€ 6.399,27	-€ 6.399,27
categoria B	7	5	€ 138.039,29	€ 102.096,13	€ 19.719,90	€ 20.419,23	€ 20.069,56	-1,74%	1,74%	-€ 699,33	€ 699,33
categoria A	1	4	€ 11.265,48	€ 77.092,45	€ 11.265,48	€ 19.273,11	€ 15.269,30	-26,22%	26,22%	-€ 8.007,63	€ 8.007,63
T O T A L E	35	77	€ 1.066.506,66	€ 2.024.454,52	€ 30.471,62	€ 26.291,62	€ 28.381,62	7,36%	-7,36%	€ 4.180,00	-€ 4.180,00

Nota: è stato considerato solo il personale a tempo indeterminato

Dalla tabella si evince che la retribuzione media totale delle donne è inferiore del **7,36%**, rispetto a quella degli uomini, con scostamenti in entrambi i sessi, che variano in funzione delle categorie di appartenenza.

Dato che lo stipendio tabellare è equivalente, lo scostamento potrebbe essere attribuibile a due fattori:

1. maggioranza di donne che usufruiscono del part time: del 25% dei dipendenti che usufruiscono del part time il 24,11% sono donne e lo 0,89% sono uomini (in termini assoluti, rispettivamente il 96,43% e il 3,47%)
2. maggiori indennità e compensi accessori riconosciuti agli agenti di PL uomini, con un differenziale sull'importo medio del 21,36%,

come si può evincere dalle tabelle che seguono:

analisi part time										
Categoria	tempo pieno		part time		totali		% part time su totale di genere		% part time su totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
DIR	3	2	0	0	3	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PO	3	7	0	0	3	7	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
D	3	17	0	5	3	22	0,00%	22,73%	0,00%	20,00%
C	19	21	0	15	19	36	0,00%	41,67%	0,00%	27,27%
B	7	2	0	3	7	5	0,00%	60,00%	0,00%	25,00%
A	0	0	1	4	1	4	100,00%	100,00%	20,00%	80,00%
totale	35	49	1	27	36	76	2,78%	35,53%	0,89%	24,11%
Totale	84		28		112				25,00%	
									3,57%	96,43%

analisi PL				
	n.	totale oneri annui per indennità e compensi accessori	oneri medi	differenza %
uomini	8	€ 83.376,78	€ 10.422,10	21,36%
donne	7	€ 47.274,16	€ 6.753,45	-21,36%
	15	€ 130.650,94	€ 8.587,77	

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Premessa

Nella presente sezione sono riportate le azioni previste sulla base dell'esperienza fino a oggi maturata e delle condizioni interne all'ente. Infatti le azioni individuate nascono dagli esiti del monitoraggio svolto sulle attività svolte l'anno precedente e dal confronto con il comitato unico di garanzia presente all'interno dell'ente.

Il presente documento è strettamente connesso e integrato alle sezioni del PIAO:

- per quanto concerne il dettaglio degli obiettivi da perseguire, alla SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sottosezione di programmazione: Performance;
- per quanto concerne la formazione, agli adempimenti previsti SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza e SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - Programma di formazione del personale.

Le attività previste saranno attuate in stretta collaborazione con il comitato unico di garanzia presente nell'ente.

Conferma di attenzioni già poste negli anni precedenti

Per il triennio 2022 - 2024 il Comune conferma le attenzioni già poste negli anni precedenti in quanto ne è stata verificata la validità. Dette attenzioni sono le seguenti:

- Commissioni di concorso

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza almeno di una donna.

- Bandi di selezione del personale

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra donne e uomini e non sarà fatta alcuna discriminazione.

- Contratti a tempo parziale

Sono confermati i contenuti del regolamento vigente.

Adesione alla rete nazionale dei CUG

L'ente aderirà alla rete nazionale dei CUG, al fine di mantenere un canale conoscitivo, di approfondimento e di confronto sui temi connessi all'insieme delle possibili discriminazioni dirette o indirette che si possono verificare in ambito lavorativo.

Formazione

Come dalla scheda del PIAO: SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - Programma di formazione del personale, cui si rimanda, saranno poste in essere azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, nel rispetto di quanto previsto dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Aggiornamento della modulistica dell'ente e definizione regole di scrittura

Nel corso del triennio 2022 - 2024 sarà sottoposta a verifica la modulistica interna all'ente e saranno definite le regole da rispettare per evitare l'utilizzo di terminologia discriminante.

In sede di definizione dell'obiettivo l'attività sarà dettagliata in modo specifico e saranno individuati gli indicatori in base ai quali sarà valutato l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo definito.

Benessere organizzativo

L'ultima rilevazione sul benessere organizzativo è stata svolta nell'anno 2015. Considerato il lasso di tempo trascorso e la riorganizzazione dell'ente in fase di completamento, è opportuno procedere con una nuova indagine da svolgere a distanza di alcuni mesi dall'implementazione della nuova organizzazione.

Considerato che la nuova organizzazione è decorsa dal 1° ottobre 2021 sarà svolta un'indagine sul livello di benessere organizzativo percepito nell'ente entro il 2023.

Gli esiti saranno posti alla base dell'individuazione delle misure necessarie per risolvere, per quanto possibile, le situazioni di criticità che potranno emergere.

Flessibilità dell'orario di lavoro e lavoro agile

Entro il triennio 2022 - 2024 sarà svolta un'indagine di benchmarking sulle varie forme di flessibilità attivate da altri enti locali, al fine di individuare nuove forme e modalità che possano essere utili anche per la realtà del Comune di Seriate.

Successivamente all'approvazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio

2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto del lavoro agile, per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, sarà adottato il POLA.

Attualmente l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Seriate, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e con le modalità operative approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 28/10/2021.

RISORSE DISPONIBILI

Per l'attuazione delle azioni positive previste dal presente piano le risorse disponibili sono:

- ore lavoro del personale dipendente dedicato e/o coinvolto alla/nella loro realizzazione
- disponibilità economica presente sui capitoli di spesa destinati alla formazione.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Cristian Vezzoli

Il Segretario Generale
Alberto Bignone

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).
