



Comune di
Grumolo delle Abbadesse
Provincia di Vicenza

Piano Azioni Positive
2020 - 2022

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Obiettivi:

Il Comune di Grumolo delle Abbadesse finalizza la propria azione anche al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità e di possibilità del lavoro e di lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione. A tal fine, il Comune di Grumolo delle Abbadesse intende attuare interventi tendenti a cambiare le tendenze culturali che impediscono l'effettiva eguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento dell'impegno familiare come valore di crescita personale dell'individuo.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

Il Piano di azioni positive è previsto dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) segnatamente dall'art. 48, comma 1. Peraltro, ai sensi del rinvio al comma 6 dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, effettuato dal comma 2 del menzionato art. 48, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del Piano in argomento non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Analisi dati del Personale

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

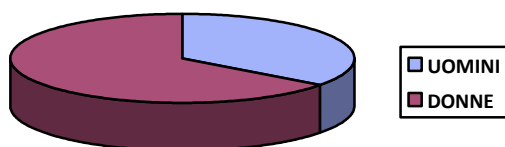
FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31-12-2018

Al **31-12-2018** la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne (si comprendono anche l'effettivo, agente, di polizia locale, uno di sesso maschile, rientrante nel servizio di polizia locale e di vigilanza, svolto dal 01-10-2015 a mezzo convenzione con il Consorzio di Polizia locale Nordest Vicentino, con sede in Thiene). Deve poi essere aggiunto il segretario comunale.

RAPPRESENTAZIONE 1

UOMINI	DONNE
6	11

Figura 1 - Presenza maschile e femminile



La STRUTTURA ORGANIZZATIVA del Comune di Grumolo delle Abbadesse è articolata nel segretario comunale (con funzioni di sovrintendenza e coordinamento) e tre diverse aree:

- 1°. AA.GG. – SEGRETERIA – SERVIZI DEMOGRAFICI – SERVIZI FINANZIARI E PERSONALE – COMMERCIO – ISTRUZIONE;
- 2°. TECNICA – LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE – MANUTENZIONI;
- 3°. TECNICA – EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA – SUAP.

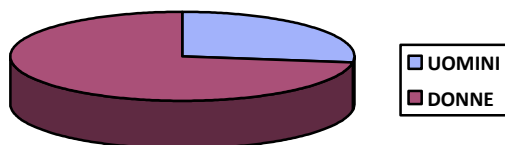
I servizi relativi alla Polizia locale ed alla vigilanza sono svolti in collaborazione con il Consorzio di Polizia locale Nordest vicentino, a seguito di specifica convenzione.

Al **31-12-2018**, il personale con contratto a tempo indeterminato è così ripartito tra le diverse aree (ferma restando – in aggiunta – la figura del segretario comunale, con il ruolo di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di area):

RAPPRESENTAZIONE 2

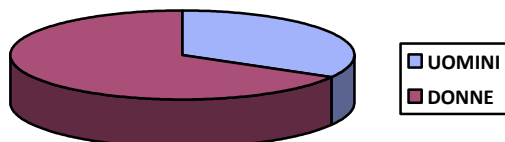
AREA	UOMINI	DONNE
1°. AA.GG. – SEGRETERIA – SERVIZI DEMOGRAFICI – SERVIZI FINANZIARI E PERSONALE – COMMERCIO – ISTRUZIONE	3	8

Figura 2 - Presenza uomini – donne Area 01 – AA.GG.



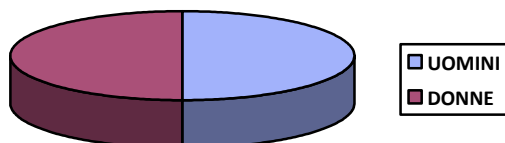
AREA	UOMINI	DONNE
2°. TECNICA – LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE – MANUTENZIONI	1	2

Figura 3 - Presenza uomini – donne Area 03 Tecnica – LL.PP. – Ambiente – Manutenzioni



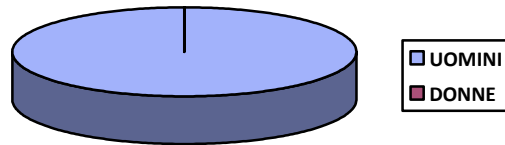
AREA	UOMINI	DONNE
3°. TECNICA – EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA	1	1

Figura 4 - Presenza uomini – donne Area 02 – Tecnica – edilizia Privata – Urbanistica



SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE/VIGILANZA	UOMINI	DONNE
Dal 01-10-2015 in convenzione con il Consorzio di Polizia locale Nordest Vicentino, con sede in Thiene (VI)	1	0

Figura 5 - Presenza uomini – donne Servizio Polizia locale

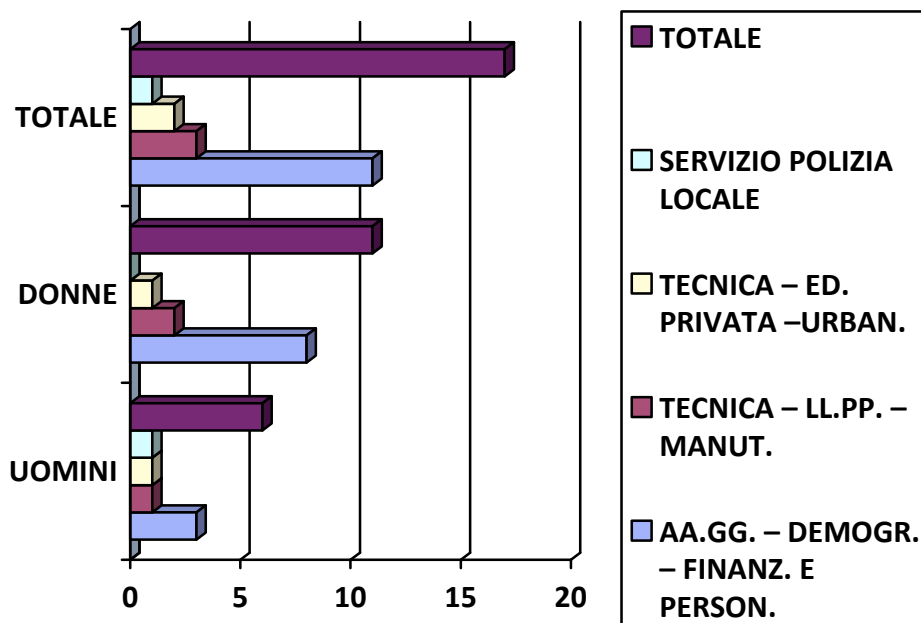


Per un totale complessivo come sotto meglio rappresentato

RAPPRESENTAZIONE 3

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
1. AA.GG. – DEMOGR. – FINANZ. E PERSON.	3	8	11
2. TECNICA – LL.PP. – MANUT.	1	2	3
3. TECNICA – ED. PRIVATA –URBAN.	1	1	2
4. SERVIZIO POLIZIA LOCALE	1	0	1
TOTALE	6	11	17

Figura 6 - Presenza uomini/donne per Area

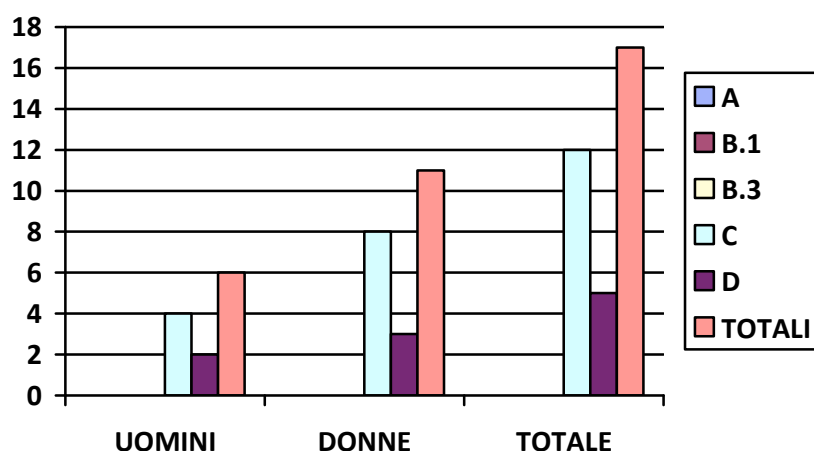


RAPPRESENTAZIONE 4

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	0	0
B.1	0	0	0
B.3	0	0	0
C	4	8	12
D	2	3	5
TOTALI	6	11	17

Figura 7 – Presenza uomini/donne per categorie giuridiche



RAPPRESENTAZIONE 5

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE, CATEGORIA GIURIDICA ED ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

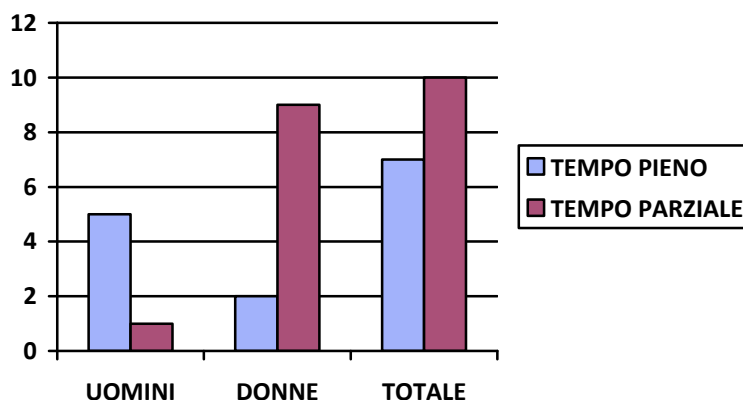
CATEGORIA A	TOTALE	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	0	0	0
Tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA B.1	TOTALE	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	0	0	0
Tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA B.3	TOTALE	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	0	0	0
Tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA C	TOTALE	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	4	3	1
Tempo parziale	8	1	7
CATEGORIA D	TOTALE	UOMINI	DONNE
Tempo pieno	3	2	1
Tempo parziale	2	0	2

RAPPRESENTAZIONE 6

SCHEMA MONITORAGGIO AGGREGATO PER GENERE ED ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO PIENO	5	2	7
TEMPO PARZIALE	1	9	10

Figura 8 - Presenza uomini/donne in relazione all'orario di lavoro



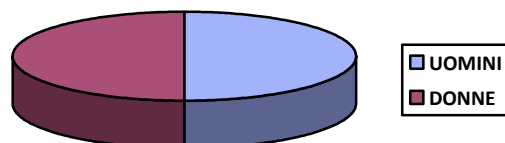
RAPPRESENTAZIONE 7

MONITORAGGIO PER GENERE INCARICHI RESPONSABILI DI AREA (TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

Si esclude dall'analisi il responsabile dell'area tecnica - edilizia privata - urbanistica, in quanto si tratta del sindaco, in forza delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 23, della Legge 23-12-2000, n. 388 (come modificato dall'art. 29, c. 4, della legge n. 448 del 2001) avendo il comune popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
RESPONSABILI DI AREA	1	1	2

Figura 9: rappresentazione numero/genere responsabili di area



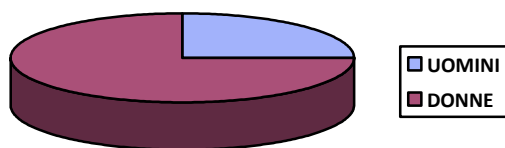
RAPPRESENTAZIONE 8

MONITORAGGIO PER GENERE DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

(successive ai cc.cc.nn.ll. del 31-03-1999 e del 01-04-1999)

	UOMINI	DONNE	TOTALE
PROGRESSIONI VERTICALI	1	3	4

Figura 10: rappresentazione progressioni verticali uomini/donne

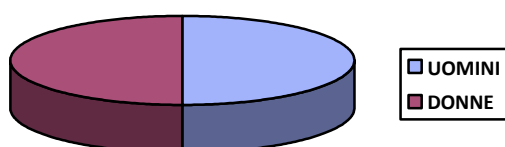


RAPPRESENTAZIONE 9

MONITORAGGIO PER GENERE DELLA FIGURA DEL SEGRETARIO COMUNALE DAL 15-06-2006
(Entrata in vigore del decreto legislativo n. 198/2006)

	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARI COMUNALI	1	1	2

Figura 11: presenza di genere segretari comunali



Dalla situazione attuale del personale si dà atto che **non** occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

Il Comune di Grumolo delle Abbadesse è da sempre interessato a garantire le pari opportunità, come si ricava dalle rappresentazioni 1, 2 e 3.

Per di più, si evidenzia (cfr. rappresentazione 7) che sulle due aree considerate (come scritto, non è stata considerata l'area tecnica edilizia privata – urbanistica, per quanto prima meglio esposto) una di esse ha come responsabile (titolare di posizione organizzativa) unità di personale di sesso femminile (Area Tecnica – LL.PP.) per una percentuale del 50%.

Al fine di facilitare la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa del personale, il Comune di Grumolo delle Abbadesse riconosce la possibilità di lavoro a tempo parziale a 10 (dieci) dipendenti e corrispondente ad un'incidenza di quasi il 59% del personale totale. Nell'ambito di tale numero (dieci) corrisponde – per genere – un'incidenza:

- del 90% del personale femminile;
- del 10% del personale maschile.

(cfr. rappresentazioni 5 e 6).

Relativamente alle progressioni verticali, la rappresentazione 8 manifesta ulteriormente la situazione dell'ampia considerazione del genere femminile. Difatti, su un totale di quattro progressioni verticali avviate successivamente ai contratti collettivi nazionali di lavoro del 31-03-1999 e del 01-04-1999, ben tre (il 75%) hanno interessato le donne.

Individuazione specifiche Azioni positive triennio 2020 – 2022

Il Comune di Grumolo delle Abbadesse intende continuare – e confermare – le azioni positive già in atto. Compatibilmente con i noti vincoli di finanza pubblica e le disponibilità di bilancio nonché di personale, mezzi e strumenti, l'ente intende perseguire nel triennio 2020–2022 (laddove ciò risulti concretamente fattibile) le seguenti ulteriori azioni positive:

AZIONE	1	
Descrizione		Perseguimento della presenza di donne nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale, salvi i casi di motivata impossibilità.
AZIONE	2	
Descrizione		Sensibilizzazione della promozione della cultura di genere, mediante la valorizzazione della differenza e il miglioramento della diffusione delle informazioni sulle pari opportunità, anche mediante l'utilizzo dei moderni mezzi informatici.
AZIONE	3	
Descrizione		Verifica della possibilità della costruzione di un percorso per l'avvio di progetti di azioni positive all'interno dell'Ente, al fine di: <ul style="list-style-type: none"> • favorire la partecipazione e l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate; • facilitare e promuovere i percorsi di formazione e qualità del lavoro; • favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro salvaguardando e valorizzando le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità; • introdurre iniziative di accoglienza e (eventualmente) riorientamento professionale per donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per lungo periodo.
AZIONE	4	
Descrizione		Applicazione del medesimo trattamento economico e giuridico al personale, a prescindere dall'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
AZIONE	5	
Descrizione		Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale o altra forma di sviluppo di carriera del personale e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso
AZIONE	6	
Descrizione		Aggiornamento annuale della dotazione organica, in relazione anche all'attuazione del Piano di fabbisogno del personale, approvato per l'anno di riferimento.
AZIONE	7	
Descrizione		Valorizzazione di rapporti e scambi, al fine di ampliare le conoscenze, lo scambio di informazioni, d'intraprendere iniziative – anche comuni ed in sinergica collaborazione tra più enti, associazioni, di natura pubblica e/o privata, ecc. – nella promozione e nel sostegno delle pari opportunità.
AZIONE	8	
Descrizione		Adoperarsi per fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> • Pressioni o molestie sessuali; • Casi di mobbing; • Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione.
AZIONE	9	
Descrizione		Prosecuzione della partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale (in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'ente) ai corsi medesimi, adottando – compatibilmente con la struttura e le esigenze di servizio – modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo (ove possibile) la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Durata e pubblicità

Il presente Piano ha durata per il triennio 2020 – 2022. Il Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line e sul sito internet del Comune di Grumolo delle Abbadesse. Nel periodo di vigenza, potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.