



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

Elaborato II

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

TRIENNIO 2021/2023

ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Settore I programmazione ed organizzazione

Premessa

Il Piano di Azioni Positive viene promosso in conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198 del 2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna” e dalle disposizioni della Direttiva 4.03.2011 art. 3.2 concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” riportante i compiti propositivi del C.U.G., tra i quali la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne nonché azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell’Amministrazione Pubblica di appartenenza.

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 tra lavoratori e lavoratrici. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni fonte di discriminazione, sia diretta che indiretta e sono misure “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne che deve essere sanata nel più breve tempo possibile.

Il Piano di Azioni positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato come adempimento a un obbligo normativo, dall’altro come uno strumento semplice, diretto e operativo mirato a sanare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

D’altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Non si può ignorare, anche, che la situazione finanziaria e lo slittamento dell’età pensionabile, costringe i lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano è ravvisata l’utilità di definire le modalità per raccogliere dall’Amministrazione stessa i dati oggettivi relativi al personale dipendente nonché pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale per poter rendere il Piano stesso più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

Dati sul personale e retribuzioni

SITUAZIONE AL 31.12.2020

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

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	
Giunta Comunale				2	2			1			
Personale NON dirigenziale											
Tempo indeterminato	0	1	9	16	8	2	2	16	24	1	79
Tempo determinato				1					1		2
Totale personale	0	1	9	17	8	2	2	16	25	1	81
% sul personale complessivo	0	1,25	11,13	21,03	9,90	2,48	2,48	19,71	30,77	1,25	100 %



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' 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	0	1	9	17	8	35	100	2	2	6	18	1	29	63,04
Part Time >50%										7	7		14	30,43
Part Time <50%										3			3	6,53
Totale	0	1	9	17	8	35	100	2	2	16	25	1	46	100
Totale %	0	2,85	25,71	48,57	22,87	100		4,35	4,35	34,78	54,35	2,17	100	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	4	66,67	2	33,33	6	100
.....						
.....						
.....						
Totale personale	4	66,67	2	33,33	6	100,00%
% sul personale complessivo	35	11,43	46	4,35	81	7,41



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

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

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		2	5,72	2	1		1		4	8,70
Tra 3 e 5 anni				1		1	2,86						0	
Tra 5 e 10 anni			1			1	2,86			2			2	4,35
Superiore a 10 anni			8	15	8	31	88,56		1	14	24	1	40	86,95
Totale	0	1	9	17	8	35	100	2	2	16	25	1	46	100
Totale %		2,85	25,71	48,57	22,87	100		4,35	4,35	34,78	54,35	2,17	100	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – Compilazione rinviata alla relazione finale.

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
.....				
.....				
.....				
.....				
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO. Non compilata in quanto non presenti figure dirigenziali.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	20,00	4	8,69	11	13,58
Diploma di scuola superiore	21	60,00	28	60,87	49	60,49
Laurea triennale	1	2,86	1	2,17	2	2,47
Laurea magistrale	6	17,14	13	28,27	19	23,26
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	35	100	46	100	81	
% sul personale complessivo		43,21		56,79		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione pubblica							
Concorso pubblico							
Totale personale	0	100	0	100	0	100,00%	
% sul personale							



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE – In fase di redazione del Piano si fornisce il numero complessivo di personale che fruisce delle misure di conciliazione suddiviso per genere.

Classi età Tipo Misura conciliazione	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						0							17	100
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile (emergenza COVID)						13	100						22	100
Personale che fruisce di orari flessibili						25	100						41	100
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0							0	
Totale						38							80	
% dipendenti che fruisce delle misure di conciliazione						108							174	



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

rispetto al totale del personale																			
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 fruiti			26	35,13	26	35,13
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore/7,12) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			48	64,87	48	64,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale			74	100	74	100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'. Compilazione viene rinviata alla relazione conclusiva

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)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore														
Totale ore %														

Settore I programmazione ed organizzazione

Azioni da realizzare

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER il triennio 2021 - 2023

Il contesto del Comune di Villorba, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile (57%) sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle richieste di riduzione dell'orario.

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente.

In continuità con il piano 2020 – 2022 approvato con delibera n. 42/2020, si confermano gli obiettivi generali da raggiungere:

- a) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- b) Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.
- c) valorizzare le risorse umane attraverso l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

L'attuale situazione di emergenza sanitaria, inoltre, richiede l'introduzione e l'estensione di istituti e strumenti volti a:

- Adeguare gli ambienti di lavoro in termini di benessere e sicurezza;
- Adeguare e implementare l'utilizzo di istituti che consentano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, soprattutto con riguardo all'assistenza ai figli minori e alle persone con disabilità.

Gli obiettivi qui previsti sono tutti inseriti nel peg piano della performance 2021 – 2023, di cui il P.A.P. costituisce allegato.

Ai suddetti fini, si individuano, in particolare, le seguenti azioni:

Iniziativa n. 1 - ORARI DI LAVORO - favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Obiettivo: Potenziare la capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni:

- a) sostenere ed incentivare l'utilizzo di strumenti per la prestazione lavorativa in modalità "telelavoro" (in applicazione allo specifico regolamento già approvato da questa amministrazione);
- b) confermare e migliorare una modalità di orario di lavoro flessibile in grado di andare incontro alle esigenze di conciliazione vita lavoro, anche autorizzando, su richiesta del dipendente, modifiche di orario temporaneo al fine di conciliare il tempo lavoro con esigenze particolari ed improcastinabili di famiglia, fermo restando il rispetto dell'orario complessivo contrattuale

Settore I programmazione ed organizzazione

- c) attuazione progetti per la verifica della compatibilità tecnico/organizzativa e la promozione dello smartworking (o lavoro agile) previsto dal D.Lgs. 81/2017, anche attraverso la redazione ed approvazione del P.O.L.A.

Attori Coinvolti: giunta c.le, servizio risorse umane ed organizzazione, rappresentanti sindacali

Misurazione: incidenza % sul totale del personale di soggetti che fruiscono degli strumenti di conciliazione vita - lavoro (superiore al 60%. Vedi tabella 1.9); personale che fruisce dello strumento dello smart working pari ad almeno il 30%;

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: progetto finanziato parzialmente F.S.E., anche con riferimento all'adeguamento delle attrezzature informatiche per lo smart working, budget € 15.000;

Iniziativa n. 2 - BENESSERE LAVORATIVO – tutela della salute sul luogo di lavoro

Obiettivo: promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva attraverso l'adozione di misure generali per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Oltre alle misure già adottate nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008, questa amministrazione ha avviato a decorrere dall'anno 2019 un percorso di prevenzione sanitaria triennale.

Gli ambienti di lavoro rappresentano uno dei contesti privilegiati per la promozione della salute, essendo il luogo dove gran parte delle persone trascorre il maggiore tempo della propria giornata, dove entrano in gioco importanti dinamiche relazionali e dove è possibile coinvolgere un gran numero di soggetti difficilmente raggiungibili in altri ambiti e in altri contesti.

Azioni: realizzazione di percorsi di prevenzione specialistici (quali la prevenzione di patologie cardiovascolari, dei disturbi alimentari e metabolici, consulenze nutrizionali, screening per la prevenzione di gravi patologie) finalizzati all'ottenimento di benefici e vantaggi sia per i lavoratori che per l'ente come di seguito sintetizzato:

Vantaggi sociali	Vantaggi per la salute del lavoratore	Vantaggi per l'ente
miglioramento della qualità della vita lavorativa	individuazione precoce di potenziali fattori di rischio e, in alcuni casi, della formazione di patologie allo stadio iniziale	miglioramento della qualità di vita nel luogo di lavoro, del senso di appartenenza, delle relazioni lavorative; ritorno di immagine per l'ente
aumento dell'autostima e della motivazione dei lavoratori	stimolo ad adottare stili di vita sani	aumento della produttività e dell'efficienza,
benessere organizzativo e soddisfazione lavorativa (gestione dello stress, relazioni con i colleghi e con i cittadini)	riduzione delle assenze per malattie ed infortuni	riduzione di costi legati all'assenteismo, al turn over, al presenzialismo

Attori Coinvolti: giunta c.le, servizio risorse umane ed organizzazione, rappresentanti sindacali, soggetti esterni fornitori di servizi specialistici, datore di lavoro

Settore I programmazione ed organizzazione

Misurazione: riduzione e prevenzione di patologie gravi anche connesse all'ambiente di lavoro

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: € 24.000 nel triennio 19 - 21

Iniziativa n. 3 - FORMAZIONE - valorizzazione delle risorse umane e accrescimento professionale. Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e delle piattaforme e-learning, formazione in house.

Obiettivo: promozione della cultura delle pari opportunità, di gestione del cambiamento e dell'innovazione attraverso percorsi di formazione prevalentemente svolti in orario di lavoro, privilegiando modalità in house e l'utilizzo di piattaforme e - learning

I vantaggi riscontrabili sono: maggiore partecipazione, più flessibilità, più comodità e contenimento della spesa.

Azioni:

- a) Realizzazione di un percorso formativo per la gestione del cambiamento in corso nella pubblica amministrazione (inn change) utilizzando leve efficaci che agiscono sui comportamenti e sull'organizzazione e che tengano in considerazione attitudini e difficoltà dei propri collaboratori
- b) Formazione in materia di prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro e salute con corsi specifici, ad esempio, per l'abilitazione all'uso del defibrillatore e per la sicurezza (addetti all'emergenza antincendio, evacuazione, interventi di pronto soccorso)
- c) Formazione in tema di pari opportunità con la realizzazione di interventi formativi rivolti ai dipendenti impiegati in servizi di front – line per fronteggiare in modo adeguato episodi di minaccia e violenza
- d) Adesione al progetto di cui alla D.G.R. n. 819/2020 "smart working nella P.A." con il finanziamento Regione Veneto – U.E /POR FSE 2014-2020.

Attori Coinvolti: giunta c.le, servizio risorse umane ed organizzazione, rappresentanti sindacali, soggetti esterni fornitori di servizi specialistici, responsabili dei servizi

Misurazione: realizzazione di almeno 50 sessioni formative in ciascuna annualità in riferimento alle tre azioni individuate nei confronti di almeno il 50% del personale.

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: € 4.425,00. Sono altresì previsti percorsi finanziati FSE e in house attraverso risorse interne o piattaforme e-learning gratuiti, al fine da consentire la più ampia fruizione dei percorsi da parte del personale dipendente.

Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente piano individuano le azioni che il Comune di Villorba si impegna ad intraprendere nel triennio 2021 - 2023 per dare attuazione ai principi di parità e saranno oggetto di monitoraggio, relazione conclusiva da parte del C.U.G. nei termini e con le modalità indicate dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e nella comunicazione della Consiglieria provinciale per le pari opportunità del 28 gennaio 2020.