



PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

TRIENNIO 2016/2018

ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

1. 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.

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.

2. RISORSE UMANE IN ORGANICO

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale del Comune di Villorba all’1.01.2016

Dipendenti	cat. D	cat. C	cat. B	cat. A	Totale
Donne	10	27	9	2	48
<i>tempo pieno</i>	6	18	5	2	31
<i>orario ridotto</i>	4	9	4	//	17
Uomini	6	17	13	1	37
<i>tempo pieno</i>	6	17	13	1	37
<i>orario ridotto</i>	//	//	//	//	//

Totale dipendenti: 85

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

Al momento, quindi, 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

ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

3. OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati in un ambiente di lavoro sicuro che rispetti la dignità e libertà delle persone:

A) ORARI DI LAVORO

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. L'Amministrazione si impegna a rivedere, per i servizi dove sarà possibile, l'orario di lavoro del personale dipendente passando da un orario giornaliero con la flessibilità in entrata e in uscita a un orario flessibile.

B) BENESSERE ORGANIZZATIVO

Si intende approvare un Regolamento per la disciplina del telelavoro per sviluppare un'attenzione specifica alle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane, secondo una prospettiva che vede l'Amministrazione "datrice di lavoro" impegnata a promuovere benessere organizzativo e a favorire condizioni per la conciliazione dei tempi dei propri dipendenti.

C) FORMAZIONE

La formazione e l'aggiornamento professionale sono svolti per lo più in orario di lavoro. L'attività di formazione professionale si svolge prevalentemente in ambito provinciale; ciò favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione.

D) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi prevedendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

E) PART-TIME

Accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari nel rispetto della normativa e dei contratti nazionali di lavoro.

4. MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che il Comune di Villorba si impegna ad intraprendere nel triennio 2016/2018 per dare attuazione ai principi di parità e saranno oggetto di monitoraggio.