



PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

TRIENNIO 2019/2021

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ___ del _____

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.

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.

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'1.01.2019

Dipendenti	cat. D	cat. C	cat. B	cat. A	Totale
Donne	9	24	9	2	44
<i>tempo pieno</i>	5	14	5	2	26
<i>orario ridotto</i>	4	10	4	//	18
Uomini	8	17	11	1	37
<i>tempo pieno</i>	8	17	11	1	37
<i>orario ridotto</i>	//	//	//	//	//

Totale dipendenti: 81

Il contesto del Comune di Villorba, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile (54%) 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 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

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 precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende 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) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, 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.

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

a) *ORARI DI LAVORO - favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.*

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 sostenere ed incentivare l'utilizzo di strumenti per la prestazione lavorativa in modalità "telelavoro" (in applicazione allo specifico regolamento già approvato da questa amministrazione) e ad approfondire la verifica della compatibilità tecnico/organizzativa per lo smartworking (o lavoro agile) previsto dal D.Lgs. 81/2017.

b) *BENESSERE LAVORATIVO – tutela della salute sul luogo di lavoro*

L'Amministrazione intende 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 intende avviare a decorrere dall'anno 2019 un percorso di prevenzione sanitaria.

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.

Si prevede, pertanto, l'avvio 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

c) *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 piattaforme e-learning.*

In continuità con quanto già previsto negli anni passati, si intende promuovere la cultura di innovazione e di aggiornamento attraverso corsi di formazione. La formazione e l'aggiornamento professionale sono svolti di norma in orario di lavoro.

Negli anni più recenti è stato sempre più diffuso l'apprendimento on line che potrà sostituire, quando possibile e conveniente, la formazione tradizionale. I vantaggi riscontrabili sono: maggiore partecipazione, più flessibilità, più comodità e contenimento della spesa.

Particolare attenzione verrà rivolta anche alla 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).

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 2019/2021 per dare attuazione ai principi di parità e saranno oggetto di monitoraggio.

Con il PEG - PIANO DELLA PERFORMANCE verranno definiti tempi ed attività di dettaglio per l'attuazione di quanto qui indicato.