



CITTA' DI SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di Brindisi

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2019-2021

Approvato con deliberazione di G.C. n.129 del 09/11/2018

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2019-2021

DEL COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

PREMESSA

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli *“attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.”* (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni). Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un *“clima interno”* sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs n° 198/2006 *“Codice delle pari opportunità”*, con la finalità di assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”* La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in *“azioni positive”* a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*

Le sopra elencate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- favorire - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La situazione del Comune di San Vito dei Normanni.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di San Vito dei Normanni negli anni precedenti, quali rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento di personale e negli organismi collegiali, formazione e riqualificazione del personale, conciliazione e flessibilità orario di lavoro, hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione comunale, non solo in termini formali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità e al territorio.

Il Comune di San Vito dei Normanni, pertanto, ha individuato per il triennio 2019/2021, le priorità di intervento specifico come di seguito esposte (quali conciliazione tra vita lavorativa e privata - cultura organizzativa - interventi volti a favorire la mobilità interna), ed inoltre promuovere l'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia la cui nomina ricadrebbe nelle funzioni del CUG (Comitato Unico di Garanzia),

ed al quale sarebbe affidato il compito di svolgere attività di consulenza ed assistenza a favore dei singoli che lamentano comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro; inoltre, sarà auspicabile realizzare l'apertura di uno "Sportello di ascolto", previa individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia, per l'ascolto delle situazioni di disagio del personale a tutela del benessere e della dignità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, fornendo al personale un punto di riferimento per poter affrontare e risolvere anche situazioni problematiche e di malessere di natura organizzativa o relazionale. Il/la Consigliere/a di Fiducia avrà cura di avviare anche una sistematica attività di supervisione /osservazione con attività di supporto al problem solving e attività di formazione mirata.

Il personale in servizio al 1° Novembre 2018

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario Generale, è la seguente:

Dipendenti	Segretario	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Donne		6	11	5	3	25
Uomini	1	6	16	13	5	41
TOTALE	1	12	27	18	8	66

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, e le Posizioni di Specifiche Responsabilità la situazione del personale, al 1° Novembre 2018, risulta essere la seguente:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Titolari di P.O.	Titolari di Posizioni di Specifiche Responsabilità	TOTALE
Donne	3	13	16
Uomini	2	22	24
TOTALE	5	35	40

Ad oggi non sono state avanzate istanze di trasformazione del contratto di lavoro in part-time, da parte del personale comunale dipendente.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E CATEGORIA				
Dipendenti Categoria D	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne		4	2	6
Uomini			7	7
Dipendenti Categoria C	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne	2	1	8	11
Uomini	1	1	14	16
Dipendenti Categoria B	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne			5	5
Uomini			13	13
Dipendenti Categoria A	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne			3	3
Uomini			5	5
TOTALE	3	6	57	66

DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO E TITOLO DI STUDIO				
Dipendenti Categoria D	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	TOTALE
Donne			6	6
Uomini	1	1	5	7
Dipendenti Categoria C	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	TOTALE
Donne	1	7	3	11
Uomini	1	14	1	16
Dipendenti Categoria B	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	TOTALE
Donne	3	2		5
Uomini	5	7	1	13
Dipendenti Categoria A	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	TOTALE
Donne	3			3
Uomini	5			5
TOTALE	19	31	16	66

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie, in particolare si precisa che nel biennio 2017/2018 n.15 dipendenti sono stati collocati in quiescenza.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2020-2021

Obiettivi generali

Il Comune di San Vito dei Normanni nella definizione nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
9. promuovere l'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia la cui nomina ricadrebbe nelle funzioni del CUG (Comitato Unico di Garanzia), ed al quale sarebbe affidato il compito di svolgere attività di consulenza ed assistenza a favore dei singoli che lamentano comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro;

10. realizzare l'apertura di uno "Sportello di ascolto", previa individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia, per l'ascolto delle situazioni di disagio del personale a tutela del benessere e della dignità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, fornendo al personale un punto di riferimento per poter affrontare e risolvere anche situazioni problematiche e di malessere di natura organizzativa o relazionale. Il/la Consigliere/a di Fiducia avrà cura di avviare anche una sistematica attività di supervisione /osservazione con attività di supporto al problem solving e attività di formazione mirata.

Nel corso del triennio 2019/2021 il Comune di San Vito dei Normanni intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti, istituzione di uno "Sportello di ascolto" ed individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia, la cui nomina ricadrebbe nelle funzioni del CUG (Comitato Unico di Garanzia);
2. Informazione ai dipendenti in merito alle eventuali evoluzioni normative e organizzative dell'assetto istituzionale dell'Ente e raccolta delle loro osservazioni;
3. Pubblicazione del presente P.A.P.;
4. Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.A.P..

Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
2. Aderire a proposte di Enti esterni o organizzare in house eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
3. Formazione per le posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
4. Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
5. Effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
6. Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
7. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
8. Valutare dal punto di vista della compatibilità finanziaria e verificare nell'ambito della contrattazione decentrata, la possibilità di attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti.

Obiettivo C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Azioni:

1. Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;

2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei dipendenti uomini;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità, anche, se necessario, con iniziative di sostegno e affiancamento;
5. Elaborazione studio di fattibilità e realizzazione progetto per attrezzare l'apposito locale destinato a sala ristoro, fruibile dai dipendenti durante la pausa pranzo.

Obiettivo D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azioni:

1. Garantire le pari opportunità fra le/i concorrenti partecipanti ai processi assunzionali e di progressione di carriera che l'Ente attiverà;
2. Organizzare un evento formativo di tutti i dipendenti sui contenuti del Codice Etico;
3. Istituire, attraverso il CUG, la figura del/della Consigliere/a di fiducia;
4. Apertura di uno "Sportello di ascolto", come narrato negli Obiettivi Generali del presente PAP 2019/2021

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di San Vito dei Normanni attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Responsabile del Servizio di Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale. Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.A.P..

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.