



Città di Schio

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2021 – 2023

Premessa

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Schio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.lgs n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, possono impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2018-2020 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Con questo Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione comunale, come già da vari decenni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
3. all'analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
4. alla facilitazione nell'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. alla tutela nell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Analisi della situazione dell'Ente all'1.1.2021

E' indispensabile chiarire che il Piano triennale di Azioni Positive nel comune di Schio non può avere come obiettivo "quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate". Questo perché la presenza femminile è assolutamente preponderante rispetto a quella maschile, sia nella complessiva organizzazione che nelle posizioni professionalmente più elevate.

Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, quindi, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa concorrere a contenere e mitigare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle differenze di ruolo sociale e familiare tra uomini e donne, incidendo nelle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel comune di Schio, superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali che, partendo dalle esigenze più specificatamente femminili, si possano estendere anche ai lavoratori.

Particolarmente significativo a questo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, di necessità assistenziali, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli con misure adeguate.

La proposta di Piano di Azioni Positive individua un numero circoscritto di misure attuabili concretamente di cui si reputa opportuna l'indicazione.

Prima di procedere con l'individuazione delle azioni da realizzare nel corso del triennio di validità del piano, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del comune di Schio.

Al 1° gennaio 2021 il personale dipendente del comune di Schio è pari a 244 unità, inclusi gli incarichi a tempo determinato, ed è ripartito nei cinque settori dell'Ente come illustrato di seguito:

Settore	Donne		Uomini		Totale
	N.	%	N.	%	N.
1 Affari generali - Servizi finanziari	28	84,85	5	15,15	33
2 Urbanistica - Edilizia privata - Cimiteriali - Sport	41	77,36	12	22,64	53
3 Servizi al cittadino	44	84,62	8	15,38	52
4 Lavori pubblici - Sviluppo economico - Ambiente - Protez. civile	24	35,29	44	64,71	68
5 Servizi alla persona e alla famiglia	33	86,84	5	13,16	38
TOTALI	170	69,67	74	30,33	244

La distribuzione dei dipendenti nelle singole categorie contrattuali è evidenziata nella tabella seguente:

Categoria	Donne		Uomini		Totale
	N.	%	N.	%	N.
Dirigente	1	20,00	4	80,00	5
D	34	64,15	19	35,85	53
C	95	85,59	16	14,41	111
B3	25	44,64	31	55,36	56
B1	7	70,00	3	30,00	10
A	8	88,89	1	11,11	9
TOTALI	170	69,67	74	30,33	244

Come si può rilevare dalle tabelle che precedono, si tratta di un popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 69,67% del totale, con un incremento del 2,49% rispetto alla precedente edizione del Piano di Azioni Positive, e rappresentano la maggioranza dei dipendenti in quasi tutte le categorie con la sola eccezione dei dirigenti dove gli uomini sono in netta maggioranza. E' da osservare, tuttavia, che si tratta di una situazione ereditata dagli anni andati consolidata nel tempo a causa anche del blocco delle assunzioni che per lungo tempo ha imperato nella pubblica amministrazione. Solamente tra il personale di categoria B1 e B3 c'è una leggerissima prevalenza degli uomini (+2 rispetto alle donne): la motivazione risiede nella presenza particolarmente numerosa di personale maschile con mansioni di tipo operaio che caratterizza il Settore 4 deputato in particolare alla gestione dei lavori pubblici e delle manutenzioni di immobili, infrastrutture e impianti di proprietà comunale.

All'interno della categoria D, l'area delle posizioni organizzative – che per semplificare corrisponde all'area dei quadri delle aziende del settore privato – vede una netta prevalenza di personale femminile con 8 incaricate, pari al 61,54%, e 5 incaricati, pari al 38,46%. La precedente edizione del Piano indicava una perfetta parità tra i due sessi.

Ad ulteriore commento dei dati in esame, va ben tenuto presente che l'accesso al lavoro nella pubblica amministrazione passa per la selezione tra quanti presentano domanda di partecipazione alle prove per il posto messo a concorso; la ripartizione tra i generi nelle diverse categorie può in molti casi dirsi in realtà determinata fin dall'origine dalla composizione del bacino dei candidati. Per maggior chiarezza si riportano i dati della ripartizione femmine/maschi tra i candidati nelle procedure selettive bandite dall'ente nell'ultimo triennio.

Anno	Selezione	Donne		Uomini		Totale N.
		N.	%	N.	%	
2018	Mobilità per collaboratore tecnico - cmoc - cat. B3	0	0,00	3	100,00	3
	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat.C	10	100,00	0	0,00	10
	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat.C	16	88,89	2	11,11	18
	Mobilità per istruttore tecnico - cat. C	1	33,33	2	66,67	3
	Mobilità per istruttore direttivo culturale bibl. - cat. D	1	100,00	0	0,00	1
	Mobilità per istruttore direttivo tecnico - cat. D	4	100,00	0	0,00	4
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C	19	30,16	44	69,84	63
	Concours per collab. amministrativo - cat. B3- categ. prot.	5	41,67	7	58,33	12
	Concorso per istruttore direttivo culturale bibl. - cat. D	122	70,11	52	29,89	174
	Concorso per istruttore direttivo tecnico - cat. D	24	44,44	30	55,56	54
2019	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat. C	5	62,50	3	37,50	8
	Mobilità per istruttore direttivo amministrativo - cat. D	1	100,00	0	0,00	1
	Concorso per collaboratore tecnico - cmoc - cat. B3	0	0,00	26	100,00	26
	Concorso per collaboratore tecnico giardiniere - cat. B3	2	6,90	27	93,10	29
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C - per i comuni di Schio, Valdagno, Marano, Sovizzo, Tezze sul Brenta, Torrebelticino	38	31,15	84	68,85	122
	Concorso per collab. amministrativo - cat. B3 - categ. prot.	3	100,00	0	0,00	3
2020	Mobilità per collaboratore amministrativo - cat. B3	4	100,00	0	0,00	4
	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat.C	13	81,25	3	18,75	16
	Concorso per collaboratore amministrativo - cat. B3	246	81,46	56	18,54	302
	Concorso per collaboratore tecnico - cmoc - cat. B3	0	0,00	6	100,00	6
	Concorso per collaboratore tecnico - idraulico - cat. B3	0	0,00	3	100,00	3
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C	35	32,11	74	67,89	109
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C	21	35,59	38	64,41	59
TOTALI		570	55,34	460	44,66	1.030

Di seguito il confronto dei dati relativi ai candidati risultati idonei al termine delle procedure selettive:

Anno	Selezione	Donne		Uomini		Totale
		N.	%	N.	%	N.
2018	Mobilità per collaboratore tecnico - cmoc - cat. B3	0	0,00	0	0,00	0
	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat.C	2	100,00	0	0,00	2
	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat.C	8	88,89	1	11,11	9
	Mobilità per istruttore tecnico - cat. C	0	0,00	0	0,00	0
	Mobilità per istruttore direttivo culturale bibl. - cat. D	0	0,00	0	0,00	0
	Mobilità per istruttore direttivo tecnico - cat. D	0	0,00	0	0,00	0
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C	1	11,11	8	88,89	9
	Concorso per collab. amministrativo - cat. B3- categ. prot.	1	50,00	1	50,00	2
	Concorso per istruttore direttivo culturale bibl. - cat. D	3	75,00	1	25,00	4
	Concorso per istruttore direttivo tecnico - cat. D	7	70,00	3	30,00	10
2019	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat. C	1	100,00	0	0,00	1
	Mobilità per istruttore direttivo amm.vo - cat. D	1	100,00	0	0,00	1
	Concorso per collaboratore tecnico - cmoc - cat. B3	0	0,00	6	100,00	6
	Concorso per collaboratore tecnico giardiniere - cat. B3	0	0,00	8	100,00	8
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C - per i comuni di Schio, Valdagno, Marano, Sovizzo, Tezze sul Brenta, Torrebelticino	3	30,00	7	70,00	10,00
	Concorso per collab. amministrativo - cat. B3 - categ. prot.	2	100,00	0	0,00	2
2020	Mobilità per collaboratore amministrativo - cat. B3	procedure ancora in corso a causa emergenza COVID-19				
	Mobilità per istruttore amm.vo contabile - cat.C					
	Concorso per collaboratore amministrativo - cat. B3					
	Concorso per collaboratore tecnico - cmoc - cat. B3					
	Concorso per collaboratore tecnico - idraulico - cat. B3					
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C					
	Concorso per istruttore tecnico - cat. C					
TOTALI	29	45,31	35	54,69	64	

Spostando ora l'attenzione sul regime orario della prestazione lavorativa, balza agli occhi il fatto che i rapporti di lavoro in regime di part-time rappresentano il 27,78% del totale dei rapporti di lavoro attivati presso l'Ente, fatto che evidenzia la grande diffusione e il frequente ricorso a tale tipologia di regime orario:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ore settimanali	% part-time	Donne		Uomini		Totale
		N.	%	N.	%	N.
36	100	98	57,65	72	42,35	170
Totali tempo pieno		98	57,65	72	42,35	170
35	97,22	3	100,00	-	0,00	3
34	94,44	2	100,00	0	0,00	2
33	91,66	6	85,71	1	14,29	7
32	88,88	1	100,00	0	0,00	1
30	83,33	15	100,00	0	0,00	15
28	77,78	5	100,00	0	0,00	5
27	75,00	2	100,00	0	0,00	2
26	72,22	4	100,00	0	0,00	4
25	69,44	2	100,00	0	0,00	2
24	66,67	8	88,89	1	11,11	9
23	63,88	1	100,00	0	0,00	1
22	61,11	3	100,00	-	0,00	3
21	58,34	1	100,00	-	0,00	1
20	55,55	2	100,00	0	0,00	2
18	50,00	7	100,00	0	0,00	7
12	33,33	0	0,00	1	100,00	1
Totali part-time		62	95,38	3	4,62	65
TOTALI GENERALI		160	68,37	74	31,62	234

Ben il 95,38% dei rapporti di lavoro part-time sono intrattenuti da personale di sesso femminile.

E' inoltre da porre l'accento sulla grande varietà di tipologie di part-time attivati nell'ente, dimostrazione della disponibilità dell'Amministrazione a considerare con particolare attenzione le esigenze familiari dei lavoratori; disponibilità che ha trovato espressione concreta nell'ordinamento degli uffici e dei servizi stesso nel quale è stata inserita una norma atta a favorire la concessione del part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro per la migliore conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

Nell'ultimo triennio le progressioni economiche orizzontali sono state le seguenti:

Anno	Progressioni economiche orizzontali Domande pervenute	Donne		Uomini		Totale
		N.	%	N.	%	N.
2018	Cat. giuridica A	2	66,67	1	33,33	3
	Cat. giuridica B	21	55,26	17	44,74	38
	Cat. giuridica C	35	71,43	14	28,57	49
	Cat. giuridica D	17	65,38	9	34,62	26
	Totale 2018	75	64,66	41	35,34	116
2020	Cat. giuridica A	2	100,00	-	-	2
	Cat. giuridica B	19	47,50	21	52,50	40
	Cat. giuridica C	70	88,61	9	11,39	79
	Cat. giuridica D	28	62,22	17	37,78	45
	Totale 2020	119	71,69	47	28,31	166
TOTALI GENERALI		194	68,79	88	31,21	282

Anno	Progressioni economiche orizzontali Assegnazioni	Donne		Uomini		Totale
		N.	%	N.	%	N.
2018	Cat. giuridica A	2	66,67	1	33,33	3
	Cat. giuridica B	11	52,38	10	47,62	21
	Cat. giuridica C	15	62,50	9	37,50	24
	Cat. giuridica D	5	83,33	1	16,67	6
	Totale 2018	33	62,26	20	37,74	53
2020	Cat. giuridica A	2	100,00	-	-	2
	Cat. giuridica B	10	45,45	12	54,55	22
	Cat. giuridica C	37	92,50	3	7,50	40
	Cat. giuridica D	16	72,73	6	27,27	22
	Totale 2020	65	75,58	21	24,42	86
TOTALI GENERALI		98	70,50	41	29,50	139

Sul totale di 282 domande 194, pari al 68,79%, sono relative a dipendenti donne e 88, pari al 31,21%, sono di dipendenti uomini; nelle assegnazioni la percentuale delle donne cresce al 70,50% a fronte del 29,50 di uomini.

Osservando anche la composizione della R.S.U. aziendale si nota come dei 12 componenti attualmente in carica 9 (75,00%) sono donne e 3 (25,00%) sono uomini.

Infine, considerando la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale si riscontra che nel triennio 2018/2020 complessivamente sono stati 762 i dipendenti coinvolti di cui 502 (65,88%) donne e 260 (34,12%) uomini.

Obiettivi del Piano di Azioni Positive nel triennio 2021 - 2023

Dai dati sopra riportati emerge chiaramente che non siamo in presenza di criticità in ambito di pari opportunità nell'organizzazione del comune di Schio.

Il Piano delle Azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata negli anni trascorsi, riprendendo e consolidando quanto già attuato.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, l'Amministrazione comunale si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire si individuano nei seguenti punti:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere fisico e psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. rimuovere gli ostacoli che dovessero sorgere quali impedimento di fatto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
5. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

A tal fine, in continuità con i piani precedenti, gli obiettivi generali che il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023 redatto dal comune di Schio intende perseguire si sostanziano sui seguenti punti:

Obiettivo 1: Nuovi modelli di lavoro

Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale.

Obiettivo 2: Ambiente di lavoro, salute e benessere

Garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3: Formazione

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali di ciascuno.

Obiettivo 4: Conciliazione e flessibilità orario di lavoro

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali e prevedere articolazioni dell'orario di lavoro diversificate, anche temporanee, legate a particolari esigenze familiari e/o personali documentate.

Obiettivo 5: Sviluppo di carriera e professionalità

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale a tutto il personale, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Obiettivo 1: Nuovi modelli di lavoro

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si è intrapresa la strada del "lavoro agile" sulla scorta delle nuove disposizioni impartite dal governo centrale. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". All'uopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sull'utilizzo di tale modalità di

lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario. A tal fine sarà necessario:

- valutare come potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro);
- definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro al fine anche di ridurre i tempi di tragitto casa-lavoro o limitare gli spostamenti.

Obiettivo 2: Ambiente di lavoro, salute e benessere anche organizzativo

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro, salute e benessere l'amministrazione è da sempre attenta ed impegnata per prevenire il presentarsi di qualsivoglia situazione di criticità. Tale impegno è stato ancor più accresciuto nel corso del 2020 e continua tuttora visto il perdurare dell'emergenza dovuta all'epidemia da COVID-19.

In particolare:

- sono stati nominati il Responsabile esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza la cui attività è di fondamentale importanza in tema di prevenzione e tutela dei lavoratori;
- si garantisce l'attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo alla predisposizione e al continuo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a stabilire i percorsi in-formativi;
- si attuano gli interventi di riqualificazione e di messa in sicurezza degli stabili che ospitano gli ambienti di lavoro;
- è stato attivato il servizio prevenzione e protezione che si occupa delle problematiche legate all'ambiente di lavoro, alla sicurezza sul luogo di lavoro, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali;
- è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è costantemente garantita la fornitura dei dispositivi di protezione individuale, inclusi i necessari strumenti di prevenzione della diffusione del virus COVID-19 (mascherine, gel igienizzante, schermature in plexiglass, termoscanner, ecc.);
- è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni (CUG) attualmente in fase di rinnovo;
- è costantemente attivo l'impegno a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- è costante l'impegno per la promozione e lo sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

Obiettivo 3: Formazione

In continuità con le azioni intraprese negli anni passati, si porrà specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati, alle aspettative dei cittadini.

Attenzione particolare sarà posta nel rilevare eventuali difficoltà di partecipazione da parte

dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi delle iniziative formative.

L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio di vigenza del Piano di Azioni Positive, uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera.

Specificata attenzione poi va riservata al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lunghi periodi a vario titolo prevedendo, se del caso, specifiche forme di accompagnamento al rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio/ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere/sviluppare le specifiche competenze.

Obiettivo 4: Conciliazione e flessibilità orario di lavoro

Il comune di Schio è da sempre attento alle necessità di facilitare quanto più possibile la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

La dimostrazione concreta di tale disponibilità è evidente nelle tabelle riportate sopra che indicano la quantità e la tipologia dei rapporti di lavoro a orario ridotto presenti all'interno dell'organizzazione aziendale del comune di Schio.

A questo si aggiunge poi la enorme varietà di articolazioni dell'orario di lavoro all'interno delle singole tipologie di rapporti di lavoro proprio al fine di agevolare quanto più possibile lo svolgimento dell'attività lavorativa senza pregiudicare le necessità personali e/o familiari.

La prospettiva futura è quella di continuare sulla strada intrapresa già da alcuni decenni, ricercando ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione al fine di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, nell'ottica del continuo miglioramento organizzativo che permetta anche la realizzazione di economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Nel prossimo triennio si continuerà a dare applicazione alle previsioni regolamentari inserite nell'ordinamento degli uffici e dei servizi a garanzia delle necessità familiari di tutti i dipendenti e a valutare di volta in volta la opportunità di articolare gli orari di lavoro sulla base delle richieste dei singoli, autorizzando le forme di lavoro part-time e/o le riarticolazioni dell'orario di lavoro più diversificate. In questo modo si potrà dare la migliore risposta possibile alla necessità di conciliazione tra impegni di lavoro e necessità familiari. La tipologia oraria agevolata sarà riconosciuta a tutti i dipendenti del comune di Schio, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (a solo titolo di esempio, familiari di persone con handicap grave accertato ai sensi della legge 104/92, genitori, anche affidatari o adottivi, familiari affetti da gravi patologie, documentate, che richiedono terapie salvavita, etc.) per un periodo limitato (ad esempio un anno) eventualmente prorogabile, da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.

Il comune di Schio assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita.

Obiettivo 5: Sviluppo di carriera e professionalità

La creazione di un ambiente stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno è l'elemento essenziale su cui si basa lo sviluppo di carriera dei dipendenti e la valorizzazione delle loro competenze.

A tal fine si utilizza la programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che a quello maschile; si conferma e si consolida l'utilizzazione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso anche l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni orizzontali e/o verticali nei limiti consentiti dalla legislazione vigente, senza discriminazioni di genere.

Gli incarichi di responsabilità sono affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Verrà in generale favorita la mobilità interna per offrire opportunità di crescita professionale.

Saranno valutate con attenzione e disponibilità le richieste di mobilità esterna in particolare per i casi di avvicinamento al luogo di residenza e/o per ricongiungimenti familiari.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti che i lavoratori vorranno presentare anche circa le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Pubblicazione e diffusione

Il presente Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione e reso disponibile al personale dipendente.