



COMUNE DI MARCON Venezia

Allegato A)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PERIODO 2020-2022

Fonti Normative

Si ritiene utile richiamare le fonti normative:

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

Art. 7 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006;

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e s.m.i.;

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);

Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 21;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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”;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”;

Premesse:

Al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito con atto prot. n. 10557 del 7 maggio 2012 e nominato, nella composizione attuale, con atto prot. n. 19 del 02.09.2019 per la durata di ulteriori due anni dalla data di nomina dei componenti sostituiti dei cessati, sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Alla scadenza del triennio di riferimento 2019-2021 il CUG ha predisposto il nuovo piano per il triennio 2020 - 2022.

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2020 - 2022.

Il piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

A cura del CUG e della RSU saranno promosse iniziative finalizzate a promuovere la conoscenza dei contenuti e delle finalità del Piano.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione sui temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ed una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'attuale struttura dell'Ente:

Dipendenti a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020, distinti per genere e categoria di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	totale
D3	3	1	5
D1	5	10	15
C	9	17	26
B3	0	3	3
B1	1	1	2
A	0	0	0
TOTALE	18	32	50

	Uomini	Donne	TOTALE
Totale dipendenti a tempo indeterminato	18	29	47
Dipendenti a tempo indeterminato a part-time, alla data del 31/12/2019	0	3	3
Dipendenti a tempo determinato alla data del 31/12/2019	0	0	0

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si possono trarre le seguenti considerazioni:

- 1) vi è una prevalenza di personale di genere femminile rispetto al totale del personale;
- 3) l'istituto del part time è utilizzato solo da donne;

Dai dati in possesso dell'ufficio personale nell'anno 2019 hanno usufruito:

- Della L. 104/92 n. 4 dipendenti di cui n. 2 uomini e 2 donne;
- Di istituti a tutela e sostegno della maternità/paternità n. 8 dipendenti di cui n. 7 donne e n. 1 uomo.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE 2020-2021-2022

N. Azione	1
Titolo	Riunioni di Settore per monitorare la situazione del personale
Obiettivo	Programmare almeno un incontro all'anno con i vari Settori alla presenza del Responsabile, anche avvalendosi della collaborazione di una figura esterna professionalmente competente, al fine di sondare possibili situazioni di disagio lavorativo e proporre strategie di miglioramento del benessere organizzativo
Strutture coinvolte	Tutti i Settori
Destinatari	Tutti i Settori
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2020-31.12.2021
Ambito	Benessere organizzativo
Fasi di attuazione	Fase 1: organizzazione di un incontro annuale; Fase 2: recepimento dei dati ed esame della situazione emersa Fase 3: adozione delle misure necessarie conseguenti

N. Azione	2
Titolo	Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente
Obiettivo	Riproporre l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione di un questionario al personale dipendente, che consenta di individuare le criticità e le relative proposte di azioni positive.
Strutture coinvolte	Settore I Affari istituzionali e politiche sociali
Destinatari	Tutti i lavoratori
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2020-31.12.2020
Ambito	Benessere organizzativo
Fasi di attuazione	Fase 1: Predisposizione del questionario; Fase 2: Somministrazione del questionario Fase 3: analisi e valutazione dei risultati Fase 4: Adozione delle misure specifiche

N. Azione	3
Titolo	Incontri formativi/informativi su tematiche inerenti le pari opportunità e il benessere lavorativo
Obiettivo	Realizzare incontri di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo anche con la presenza di idonea figura esterna.
Strutture coinvolte	Settore I Affari istituzionali e politiche sociali
Destinatari	Tutto il personale

Date di inizio e completamento dell'azione	01.01.2020-31.12.2021
Ambito	Benessere lavorativo, pari opportunità
Fasi di attuazione	Fase 1: Organizzazione di incontri formativi Fase 2: realizzazione di almeno due incontri informativi/formativi.

N. Azione	4
Titolo	Confronto con i CUG dei Comuni limitrofi per la possibile condivisione di azioni e progetti
Obiettivo	Favorire dei momenti di partecipazione con i Comitati costituiti presso i Comuni limitrofi per avviare un tavolo di lavoro condividendo azioni e progetti con la finalità di creare occasioni di formazione e aggiornamento e definire eventuali proposte di azioni sinergiche.
Strutture coinvolte	Settore I Affari istituzionali e politiche sociali
Destinatari	Tutto il personale
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2020 – 31.12.2020
Ambito	Formazione, aggiornamento e benessere organizzativo
Fasi di attuazione	Fase 1: attivazione contatti con i Comitati dei Comuni limitrofi per verificare disponibilità; Fase 2: Definizione di possibili azioni condivise

N. Azione	5
Titolo	Analisi delle situazioni di rischio e disagio nel luogo di lavoro
Obiettivo	Promuovere un incontro all'anno con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per una verifica delle situazioni di rischio e di disagio dei luoghi lavorativi e per confrontarsi sulle eventuali azioni migliorative del benessere sul luogo di lavoro.
Strutture coinvolte	Settore I Affari istituzionali e politiche sociali e RLS
Destinatari	Tutto il personale
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2020 -31.12.2022
Ambito	Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro
Fasi di attuazione	Fase 1: individuazione degli ambiti potenzialmente critici per quanto riguarda la sicurezza sul luogo del lavoro su segnalazione dei lavoratori Fase 2: predisposizione di almeno un incontro con RLS e relazione di quanto emerso da presentare all'amministrazione; Fase 3: verifica delle azioni intraprese da parte dell'amministrazione rispetto alle criticità emerse.

N. Azione	6
Titolo	Azioni in tema di formazione, organizzazione flessibile del lavoro, pari opportunità
Obiettivo	-Formazione ed aggiornamento di tutto il personale senza discriminazioni di genere; -facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate alla conciliazione tra vita familiare e professionale; -riservare a ciascun genere, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione; -garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale
Strutture coinvolte	Settore I Affari istituzionali e politiche sociali
Destinatari	Tutto il personale
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2020 – 31.12.2022
Ambito	Formazione, aggiornamento e benessere organizzativo
Fasi di attuazione	-Attivazione di pacchetti formativi al fine di agevolare la partecipazione del personale -Possibilità utilizzo flessibilità di orario -Inserimento nei bandi di concorso della clausola della pari opportunità -Nomina delle commissioni di concorso con rispetto della parità di genere

N. Azione	7
Titolo	Rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale dopo lunghi periodi di assenza attraverso la possibilità di mantenere contatti con l'ambiente lavorativo.
Strutture coinvolte	Settore I Affari istituzionali e politiche sociali
Destinatari	Personale assente per lunghi periodi
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2020 – 31.12.2022
Ambito	Formazione, aggiornamento
Fasi di attuazione	Fase 1: definizione delle modalità di contatto con l'ambiente di lavoro e delle modalità di aggiornamento formativo durante i periodi di assenza per consentire alla lavoratrice/lavoratore che lo richiede l'aggiornamento nelle materie riguardanti il proprio ambito di lavoro; Fase 2: Attuazione di quanto definito alla fase 1