



COMUNE DI MARCON
Città Metropolitana di Venezia

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Allegato A)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PERIODO 2021-2023

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 Decreto del Segretario Generale prot. n. 1 del 18.01.2021 per il quadriennio 2021 - 2025, 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 2020 - 2022 il CUG ha predisposto il nuovo piano per il triennio 2021 - 2023.

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2021 - 2023.

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 01/01/2021, distinti per genere e categoria di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	totale
D3	3	2	5
D	4	8	12
C	10	17	27
B3	0	3	3
B1	2	0	2
A	0	0	0
TOTALE	19	30	49

\	Uomini	Donne	TOTALE
Totale dipendenti a tempo indeterminato	19	30	49
Dipendenti a tempo indeterminato a part-time, alla data del 31/12/2020	0	3	3
Dipendenti a tempo determinato alla data del 31/12/2020	3	0	3

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 2020 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. 7 dipendenti donne;
- Di istituti a sostegno della maternità/paternità in occasione dell'emergenza sanitaria nazionale da COVID-19, quali il congedo parentale per la quarantena scolastica dei figli ed il congedo parentale straordinario per genitori di figli minori di anni 12: n. 8 dipendenti, di cui n. 7 donne e n. 1 uomo

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE 2021-2022-2023

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	01.01.2020-31.12.2023
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	01.01.2020-31.12.2023
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	01.01.2020-31.12.2023
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 – 31.12.2023
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 -31.12.2023
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 – 31.12.2023
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 – 31.12.2023
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

N. Azione	8
Titolo	Implementazione e consolidamento del lavoro agile.
Obiettivo	Consentire l'accesso alla modalità di lavoro agile per tutta la durata dell'emergenza Covid-19, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, al fine della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).
Strutture coinvolte	Tutti i Settori del Comune di Marcon
Destinatari	Tutto il personale
Date di inizio e di completamento dell'azione	01.01.2021, per tutta la durata dell'emergenza.
Ambito	Benessere organizzativo
Fasi di attuazione	Fase 1: ricognizione delle esigenze dei lavoratori; Fase 2: verifica compatibilità di dette esigenze con le mansioni svolte in relazione alla possibilità del loro svolgimento in modalità agile. Fase 3: eventuale riorganizzazione del lavoro all'interno dell'ufficio.