

Piano triennale Azioni Positive 2018-2020

Fonti normative

Legge n.125 del 10.04.1999 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 e 48 del D. Lgs. N. 165 del 30.3.2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni Pubbliche"

D.Lgs n. 198 del 1.04.2006 "Codice delle Pari Opportunità"

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 2006/54 CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

CCID 2017-2019 del Comune di Gubbio art 42 "Comitato Unico di Garanzia"

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle Iniziative promosse dal Comune di Gubbio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs n. 198 del 1.04.2006 "Codice delle Pari Opportunità".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, a oggetto le misure volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di Cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, sono misure specifiche in quanto non generali che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia indiretta che diretta; sono misure temporanee in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità tra uomini e donne.

Il Piano triennale di Azioni Positive potrà rappresentare un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire per quanto possibile situazioni di disagio.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo positivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi del Piano di Azioni Positive confluiscono in due macro aree, nell'ambito delle quali possono essere collocate le singole azioni e sono:

- Area della Formazione, salute e Benessere organizzativo.
- Area della conciliazione del sostegno alla condivisione del lavoro di cura.

È necessario premettere che pur essendo il Piano concentrato principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto doveroso ampliare le finalità in senso trasversale cercando di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

Al 28 febbraio 2018 il personale dipendente del Comune di Gubbio è di 174 unità, di cui 98 uomini e 76 donne ; i dirigenti del comune di Gubbio sono 5 di cui 4 uomini e 1 donna. Altra caratteristica rilevante riguarda l'età, infatti, la media dei dipendenti del Comune ha un'età che si aggira intorno ai 50 anni e la media dell'età dei dirigenti è intorno ai 55 anni.

Area Formazione Salute, Benessere Organizzativo

Negli ultimi anni, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

I dipendenti rappresentano per l'Ente uno degli obiettivi principali verso i quali orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. Ricorrente negli ultimi anni la necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici tecnologici e normativi tanto da chiamare i dipendenti ad una sorta di flessibilità incentrata in massima parte sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Occorre rendere tale flessibilità, un'opportunità di sviluppo professionale che consenta di conciliare le esigenze delle persone e quelle dell'organizzazione.

In particolare la formazione diviene un'azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale agire il proprio sviluppo professionale. Gli aspetti riguardanti il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue richieste di cambiamento e innovazione che ha interessato la pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

Piano di Lavoro primo anno

Formazione:

Nel primo anno di attuazione del piano, si prevede la formazione ai membri del CUG sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche aziendali.

Raccolta dati:

Raccolta e organizzazione dei dati in possesso dell'area personale **Azioni**

Specifiche

- Mappatura e informazioni delle agevolazioni e di altre iniziative tese al benessere promosse da OO.SS.

Piano di Lavoro secondo anno

Formazione:

Rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria sui temi delle pari opportunità (genere disabilità razza orientamento sessuale)

Raccolta dati:

Nel secondo anno è previsto un aggiornamento e affinamento dei dati raccolti con l'obiettivo di avviare un'indagine sulle discriminazioni.

Azioni specifiche

- Progetto per la valorizzazione dei lavoratori attraverso la costruzione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane

Piano di Lavoro terzo anno

Formazione:

Prosegue l'attività di formazione con moduli di autoformazione e seminari interni

Azioni specifiche

- Progetto per la valorizzazione dei lavoratori attraverso la costruzione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane
- Prosegue la mappatura delle agevolazioni e di altre iniziative tese al benessere promosse da OO.SS.

Area della Conciliazione

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

E ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

È necessario un forte impegno comune di sensibilizzazione e di assunzione di responsabilità per evitare che il tema della conciliazione sia considerato residuale e poco sostenibile in funzione di produttività e funzionalità dei servizi.

In tale ambito si propone di verificare la fattibilità di un livello di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazioni di maggiore difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

- Tipologia oraria agevolata

La tipologia oraria agevolata potrebbe essere riconosciuta ai dipendenti del Comune di Gubbio a tempo pieno e indeterminato, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale sociale o sanitario (ad esempio, familiari di persone con handicap grave accertato ai sensi della legge 104/92, familiari affetti da gravi patologie, documentate, che richiedono terapie salvavita per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà).

- Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli, la normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, è scarsamente utilizzata anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Piano di Lavoro - primo anno

Raccolta dati, materiale informativo e legislativo sugli argomenti del Piano Triennale.

Piano di Lavoro - secondo anno

Verifica di fattibilità e avvio delle suddette proposte in una logica di sperimentazione delle azioni del Piano.

Piano di Lavoro - terzo anno

Promozione di una campagna interna d'informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare

Il Comune di Gubbio si impegna a raggiungere gli obiettivi di cui al presente Piano con la tempistica sopra indicata.

Il presente Piano ha durata triennale e durante tale periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguamento.