

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2016/2018

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 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 CCNL 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 CCNL 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. 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 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "*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 CUG "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*"

La situazione nel Comune di Rubiera

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Rubiera è costantemente calato e, in assenza di turnover, non si è verificato un ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

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 al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2010/2012 e 2013/2015 i piani delle azioni positive;
- è stata effettuata nell'anno 2011 la rilevazione del rischio da stress lavoro-correlato e annualmente la rilevazione dei “fattori sentinella” e del tasso di assenteismo e tali rilevazioni non hanno fatto emergere criticità;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna;

Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, segretario comunale e personale assunto a tempo determinato ex art. 90 e 110 TUEL è la seguente:

dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Segretario	Artt. 90 e 110	Totale
Donne	13	32	11	1	1	58
Uomini	3	4	12		1	20
Totale	16	36	23	1	2	78

Per quanto riguarda i dirigenti e le posizioni organizzative, occorre precisare che queste ultime corrispondono per lo più ai titolari del ruolo di Responsabili dei servizi dei diversi settori, e la situazione del personale risulta essere la seguente:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Cat. D3	Cat D1	Dirigenti	Totale
Donne	2	1	1	4
Uomini	1		1	2
Totale	3	1	2	6

I dipendenti part time sono 12 (11 donne e un uomo) e di questi 9 donne l'hanno richiesto per motivi personali e familiari mentre 2 donne e un uomo per poter effettuare un'altra attività lavorativa.

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

dipendenti suddivisi per età e categoria				
dipendenti dirigenti e art. 90	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne	50%		50%	100%
Uomini			100%	100%
dipendenti cat. D	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne	8%	46%	46%	100%
Uomini		100%		100%
dipendenti cat. C	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne	25%	34%	41%	100%
Uomini	25%	50%	25%	100%
dipendenti cat. B	< 40 anni	40-50 anni	> 50 anni	Totale
Donne		36%	64%	100%
Uomini		25%	75%	100%

dipendenti suddivisi per età e titolo di studio				
dipendenti dirigenti e art. 90	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne			100%	100%
Uomini			100%	100%
dipendenti cat. D	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne		31%	69%	100%
Uomini		67%	33%	100%
dipendenti cat. C	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne	9%	66%	25%	100%
Uomini		75%	25%	100%
dipendenti cat. B	sc. Obbligo	diploma	laurea	Totale
Donne	73%	27%		100%
Uomini	75%	25%		100%

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle categorie, una distribuzione per categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ma in misura non significativamente differente per uomini e donne.

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Rubiera nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire 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 alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori 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 proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e 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.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività propositiva del Cug, il quale ha rilevato che le azioni positive previste dal piano triennale 2013-2015 sono state ampiamente attuate e ha proposto di confermarle nel piano per il triennio 2016-2018 e di aggiungere le azioni di cui ai punti 5 e 6.

L'Amministrazione conviene con quanto proposto dal Cug. Per quanto riguarda le azioni positive del triennio 2013-2015 si rileva quanto segue:

Azione 1: Formazione e attività del Cug

Alcuni membri del Cug hanno partecipato a diversi convegni organizzati dalla Consigliera di parità regionale; il Cug ha più volte inviato comunicazioni ai dipendenti ricordando di essere a disposizioni per eventuali segnalazioni in merito a pari opportunità, mobbing, benessere lavorativo e di consultare lo spazio Internet dedicato;

Azione 2: Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo

L'indagine è stata condotta a fine 2014 e ha dato risultati positivi; il Cug ha inviato una richiesta ai Responsabili di Settore per avere un riscontro dai responsabili di Settore sulle eventuali azioni che saranno intraprese in merito alle criticità emerse;

Azione 3: Monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Nelle relazioni del Cug e nei formati inviati annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità, è stata sempre rilevata l'assenza di difficoltà da parte dei dipendenti nell'ottenere variazioni di orario, permessi e aspettative varie per la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Le autorizzazioni hanno inoltre generalmente un limite temporale in modo da rivalutare le esigenze espresse dai dipendenti e consentire anche ai colleghi di usufruire delle stesse opportunità;

Azione 4: Formazione del personale

Non sono state rilevate difficoltà da parte dei dipendenti con problemi di salute o particolari carichi familiari nell'accedere alla formazione. In alternativa alla partecipazione a corsi in altre sedi, il personale viene formato internamente.

AZIONI POSITIVE

Azione: 1 Formazione e Attività del Cug

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Accrescere la formazione dei membri del cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Sistema informatico associato; servizio personale e organizzazione

Destinatari: membri del Cug; tutti i dipendenti

Azione: 2.

Titolo: indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Effettuazione annuale dell'indagine

Soggetti coinvolti: membri del Cug

Destinatari: tutto il personale

Azione: 3.

Titolo: monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG

Destinatari: tutto il personale

Azione: 4.

Titolo: formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale

Azione 5: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Descrizione dell'intervento:

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale

Azione 6: Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Obiettivi: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Interventi: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale

Durata del Piano. Pubblicazione.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al Cug del Comune di Rubiera nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Monitoraggio e rendicontazione

Il Servizio Personale e Organizzazione, in collaborazione con il Cug, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.