

Allegato 2



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

Allegato al PIAO 2024 – 2026.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n° 2/19, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance.

Nella medesima direzione opera anche la recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che nell’introdurre il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell’ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Le disposizioni del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” hanno ad oggetto le misure volte ad 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, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Il Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026 racchiude le politiche dell’Amministrazione all’interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni tra uomini e donne che lavorano all’interno dell’Ente. Di seguito le diverse azioni:

Obiettivo 1 - Pari Opportunità

a) Conciliazione:

- tipologia oraria agevolata: il Contratto Collettivo Decentrato dell’Ente prevede una flessibilità in entrata ed uscita di mezz’ora rispetto all’orario base previsto all’interno dell’ufficio/servizio di assegnazione (ad esclusione di lavori a turno o di apertura al

pubblico che, per natura, non possono prevedere tale flessibilità). Sono presenti inoltre particolari articolazioni dell'orario di lavoro "personalizzate" (definitive o riguardanti periodi dell'anno) che si differenziano dagli orari standard in base alle esigenze del dipendente. Tali orari sono concordati con il Responsabile di Settore nel rispetto dei tempi di apertura al pubblico.

Si propone il monitoraggio per valutare le possibilità, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, di forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio.

- mantenimento dello smart working come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

La disciplina dello smart working è oggi contenuta nelle linee guida approvate dall'Unione Val d'Enza per tutti gli Enti aderenti con deliberazione G.U. n. 90 del 05/11/2021 e sarà oggetto di un'apposita regolamentazione in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni locali approvato il 16/11/2019 e previo confronto con le organizzazioni sindacali di categoria.

b) Altre azioni:

- strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc).

c) C.U.G. – Comitato unico di garanzia

Il C.U.G. è previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e le "linee guida" per sulle sue modalità di funzionamento sono state adottate con direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità. Il Comitato opera per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia lavorerà per prevenire le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Con delibera di Giunta comunale n. 74 del 03/08/2023 sono state aggiornate le designazioni dei componenti del CUG per la parte in rappresentanza dell'Ente. Con delibera di Giunta comunale n. 6 del 11/01/2024 sono state aggiornate le designazioni per la parte sindacale.

In data 24/01/2024 il CUG del Comune di Cavriago si è riunito per l'esame della bozza del Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026.

Il CUG si è riunito in data 08/02/2024 per l'integrazione al piano delle azioni positive, concordando il testo finale da sottoporre all'esame della Giunta.

Delle riunioni del CUG sono stati redatti due verbali agli atti dell'ufficio Segreteria.

Obiettivo 2 – Benessere Organizzativo

Il contributo del benessere organizzativo alla Performance Organizzativa è individuato dal D.Lgs 150/2009 che all'art.8 specifica che gli "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" riguardano, tra le altre dimensioni, anche "d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani programmi." Inoltre lo stesso decreto all'art.14, nell'introdurre l' Organismo indipendente di valutazione della performance, chiarisce al c.5 che esso "... cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale...". Tale attività era già ricompresa nell'attuazione del sistema di valutazione descritto dalla Delibera 104/2010 della CIVIT, ora Anac, "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010", poi ripreso dalla Delibera "Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance" del 7/03/2012 e successivamente dal Decreto legge 23 giugno 2014, n. 90.

Il benessere organizzativo si riferisce al rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro, ponendo attenzione sulle molteplici variabili che interagiscono tra loro:

- le relazioni interpersonali
- il rapporto con la leadership
- il significato che le persone attribuiscono al loro lavoro
- la motivazione e la soddisfazione
- l'equità nel trattamento retributivo e di opportunità di crescita e di miglioramento professionale
- l'ambiente di lavoro sicuro e accogliente
- il senso di appartenenza alla propria organizzazione.

Adottare misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo è necessario al fine di valutare l'impatto organizzativo delle trasformazioni legate all'utilizzo delle nuove tecnologie ed alle ultime riforme legislative sul personale delle amministrazioni pubbliche e per responsabilizzare le figure apicali sulla efficace gestione delle risorse umane.

Le amministrazioni possono valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

- valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra responsabili e collaboratori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
- migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;
- diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;

- realizzare sistemi di comunicazione interna;
- prevenire i rischi di stress da lavoro correlato di cui alla legge 81/2008.

In tema di benessere organizzativo, nel 2023 è stata predisposta una formazione generale che ha coinvolto i settori e i dipendenti dell'Ente e che ha riguardato in particolare la gestione dei conflitti interni ed esterni e il miglioramento del clima all'interno del luogo di lavoro attraverso le strategie suggerite dai formatori. Nel 2024 si continuerà il progetto di formazione sul benessere organizzativo, con l'intento di coinvolgere anche i responsabili di settore con incontri specifici per consolidare il positivo lavoro in gruppo.

Nel 2024, verrà proposto ai dipendenti un questionario mirato a mappare i bisogni in tema di benessere organizzativo.

Obiettivo 3 – Sensibilizzazione, informazione, comunicazione

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità attraverso le seguenti misure:

a) azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni, non solo delle politiche pubbliche ma anche commerciali, nel rispetto dell'Ordine del Giorno approvato nel 2015 "Città libere dalla pubblicità offensiva" (Delibera di Consiglio n. 40/2015);

b) pianificazione ed organizzazione di apposite azioni di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti in occasione di momenti pubblici quali: il 25 novembre "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne" e l'8 marzo "Giornata internazionale della donna", ed eventi per la promozione della cultura della pace;

c) adozione dell'identità Alias in percorsi di affermazione di genere nei servizi bibliotecari. Con delibera di Consiglio comunale n. 109 del 16/11/2023 sono state approvate le linee di indirizzo volte a garantire il rispetto del principio di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nell'ambito dei servizi bibliotecari, attraverso:

- l'uso di un linguaggio inclusivo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona, sia come singolo sia nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna della biblioteca Comunale;

- la promozione di attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti della biblioteca sulla prevenzione e contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;

- la diffusione di informazioni sulle tematiche LGBT attraverso tutti i canali di comunicazione interna ed esterna alla Biblioteca e la messa a disposizione di materiale informativo e di sensibilizzazione per la cittadinanza;

- l'adozione dall'alias da parte dei servizi bibliotecari, laddove se ne riscontra la necessità da parte dei cittadini/e che ne presentino richiesta che deve essere redatta in modo semplice e senza allegare alcuna certificazione medica; è necessaria da parte dell'interessato/a la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale con autocertificazione da redigere a cura del Servizio preposto;

d) creazione di un'apposita sezione dedicata all'interno del sito web istituzionale, in cui pubblicare tutti gli atti dell'Amministrazione e le iniziative intraprese in tema di pari opportunità;

e) collaborazione intersettoriale sulle linee progettuali di educazione sulla parità di genere e sui temi dell'emancipazione.

f) promuovere azioni di sensibilizzazione sul ruolo del/la dipendente pubblico/a e sul funzionamento del Comune rivolti alla cittadinanza ed in particolare alla fascia più giovane (8/18 di età) della popolazione.

Il presente Piano delle azioni positive ha validità per il triennio 2024 – 2026, salvo gli opportuni aggiornamenti da effettuare nel corso di ogni anno con l'approvazione del PIAO.