



COMUNE DI ITTIRI

(Provincia di Sassari)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE(PIAO) – TRIENNIO 2024-2026



PIANO TRIENNALE 2024-2026 DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ITTIRI(SS)

*((**Allegato N.1** al PIAO 2024-2026 del Comune di Ittiri(SS)
approvato con deliberazione della G.C. n.82 del 22 aprile 2024)*

A CURA DI

Dr.ssa Maria Gerolama Carta

Funzionario Amministrativo-Vicesegretario del Comune di Ittiri(SS)

SOMMARIO

2.2.1.1 - Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive

2.2.1.2 - Situazione attuale

2.2.1.3 - Obiettivi

2.2.1.4 - Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro

2.2.1.5 - Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

2.2.1.6 - Monitoraggio del Piano

2.2.1.7 - Durata

PIAO 2024-2026: PIANO TRIENNALE 2024-2026 DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ITTIRI(SS)

2.2.1.1 - Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal fine, il D.Lgs. n. 198/2006 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* (di seguito *“Codice”*) all'articolo 48, intitolato *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”*, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Inoltre, per quanto riguarda in particolare il tema della parità di genere, recenti interventi normativi, in particolare le Linee Guida sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica-Dipartimento per le pari opportunità il 6 ottobre 2022, hanno definito obiettivi prioritari nell'individuare misure e strumenti utili a migliorare la parità di genere, anche in attuazione alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 gli adempimenti dell'articolo suddetto sono stati soppressi, per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), mantenendo pertanto inalterata la necessità di predisporre il suddetto Piano delle Azioni Positive. Pur non essendo obbligato, il Comune di Ittiri, per le ragioni già esplicitate, ritiene di inserire comunque il piano all'interno del PIAO, come suo allegato(N.1)

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ittiri per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice e nelle Linee guida sulla Parità di genere, in continuità con le azioni già previste nei precedenti Piani.

Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello 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. A questo si aggiunge l'obiettivo richiamato delle Linee Guida sulla Parità di genere, di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera.

La strategia delle azioni positive si occupa proprio 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"*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

1. Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
2. Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
3. Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
4. Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
5. Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
6. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

1. Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
2. Divieto di discriminazione retributiva
3. Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
4. Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
5. Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
6. Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
7. Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
8. Divieto di discriminazione nelle carriere militari
9. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **"speciali"** - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e **"temporanee"**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare; a formare una cultura della differenza di genere; a promuovere l'occupazione femminile; a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita; a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle Linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Inoltre le Linee guida emanate in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022 (Parità di genere) riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Ittiri fino ad ora ha dato seguito alle indicazioni normative attraverso appositi atti, ed in particolare:

- a) con Deliberazione di Consiglio Comunale del 18 ottobre 2011, n. 40 si è demandato all'Unione dei Comuni del Coros il compito della costituzione in forma associata con gli Enti facenti parte dell'Unione, del "Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e Contro le discriminazioni", ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) è stata firmata la Convenzione ex art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 per la gestione associata del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- c) con Deliberazione di Giunta del 14 febbraio 2012, n. 15, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2012-2014";
- d) con Deliberazione di Giunta del 18 febbraio 2015, n. 22, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2015-2017";
- e) con Deliberazione di Giunta del 23 febbraio 2018, n. 41, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020";

- f) con Deliberazione di Giunta del 2 settembre 2020, n. 124, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022”;
- g) con Deliberazione di Giunta del 12 novembre 2021, n. 182, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023”;
- h) con Deliberazione di Giunta del 19 settembre 2022, n. 164, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024”.
- i) con Deliberazione di Giunta del 13 ottobre 2023, n. 192, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025” come allegato n.1 al PIAO 2023-2025.

Il Comitato Unico di Garanzia, costituito in maniera paritetica con le organizzazioni sindacali, ha il ruolo di monitorare e promuovere le pari opportunità e le azioni positive, nell'ottica della tutela e promozione dell'uguaglianza tra i generi, del benessere lavorativo, del contrasto di ogni possibile discriminazione e del conseguente miglioramento dell'organizzazione e della sua efficienza e della tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo.

L'attuale composizione del Comitato Unico di Garanzia presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione uomini e donne:

NUMERO COMPONENTI TOTALI	N. 6 (n. 1 componente supplente)
DONNE	N. 3 (n. 1 componente supplente)
UOMINI	N. 3

L'istituzione del comitato presso l'Unione dei Comuni garantisce l'attivazione di alcune azioni volte a:

- 1) formare i componenti del CUG per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive;
- 2) avviare l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all'Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive;
- 3) garantire adeguati percorsi formativi per le dipendenti e i dipendenti utili ad accrescere le opportunità di sviluppo professionale anche nell'ambito di un perseguimento di un maggior benessere organizzativo.

Dal momento della sua istituzione il Comitato Unico di Garanzia:

1. ha organizzato diversi corsi di formazione in materia di pari opportunità, anche con la partecipazione della Consiglieria di parità effettiva e della supplente, della Provincia di Sassari;
2. ha partecipato alle spese di organizzazione di iniziative e programmi sovra comunali contro la violenza sulle donne;
3. ha cofinanziato e aderito in partenariato per la realizzazione di diversi progetti sul mondo delle Donne Madri Lavoratrici;
4. ha finanziato la pubblicazione di un libro scritto in collaborazione con la Consiglieria di parità della Provincia di Sassari;
5. ha commissionato la realizzazione della ricerca sul clima e sul benessere organizzativo nei Comuni aderenti all'Unione dei Comuni del Coros;
6. svolge costantemente un'azione di supporto e di consulenza nei confronti degli Comuni aderenti all'Unione dei Comuni del Coros.
7. ha attivato l'Ufficio della Consiglieria di fiducia chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing e straining, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 (di seguito “Piano”) del Comune di Ittiri si pone in continuità con i piani precedenti e rappresenta, come i precedenti, uno strumento per offrire a tutti dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo

sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale, nonché di conciliazione con le proprie esigenze di vita familiare.

Il Piano 2024-2026 recepisce le linee d'azione introdotte dalla Direttiva n. 2/2019, cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi al fine di dare attuazione alla direttiva europea di cui sopra, oltre che le linee guida del 06/10/2022 dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, emanate in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano degli Obiettivi e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ora sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e in un clima organizzativo rispettoso delle differenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo. Per favorire questo, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace. Il Piano delle Azioni Positive vuole essere un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive (come parte del Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)) a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi contenuti nel Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e della Consiglieria di parità competente territorialmente.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;
- consultazione con gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e con la Consiglieria di parità competente territorialmente
- approvazione del Piano.

In considerazione proprio della novità rappresentata dal C.U.G. e dalle attività che verranno sviluppate nello specifico ambito di riferimento, l'Amministrazione si riserva di apportare al presente Piano adeguamenti nel corso del triennio, valutando eventuali nuove proposte ed iniziative che verranno rappresentate.

2.2.1.2 - Situazione attuale

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si propone una fotografia aggiornata della struttura organizzativa del Comune di Ittiri. Tale fotografia è presente anche nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 7 dicembre 2023, poi successivamente adeguato e modificato con nota di aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 14 marzo 2024.

In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato. Al 31 dicembre 2023 il personale del Comune di Ittiri era pari a 43 unità, oltre al Segretario Comunale e presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	Area Funzionari ed EQ	Area degli istruttori	Area degli Operatori esperti	TOTALE
Donne	5	12	1	18
Uomini	5	12	8	25

I Responsabili di Settore, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 5, di cui 2 donne e 3 uomini.

Si tratta di una popolazione prevalentemente maschile: gli uomini rappresentano infatti il 57% del totale, con una forte preponderanza nel personale dell'area degli operatori esperti, nella quale gli uomini sono l'89%. L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (51 anni), si riscontra che solo 4 persone (8,88% del totale) hanno meno di 40 anni, mentre la maggioranza (62,22%) ha più di 50 anni.

Tra gli istituti di conciliazione, al 31/12/2023 il part-time era utilizzato da 4 persone (tutte donne) con un'età media pari a 51,25 anni.

2.2.1.3 - Obiettivi

Il comune di Ittiri rappresenta una piccolo/media realtà lavorativa dove è difficile individuare situazioni di discriminazione che richiedono l'attivazione di specifiche azioni positive.

Si rende invece necessario continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie e quindi individuare iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti con azioni di welfare dirette a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'amministrazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, si orienta, in continuità con i precedenti, principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti nell'ottica del miglioramento del "benessere organizzativo", tenendo conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità e parità di genere.

Il monitoraggio delle attività previste nei precedenti Piani ha evidenziato che il loro svolgimento ha permesso l'assenza di qualsiasi situazione di discriminazione.

Sulla base di tali premesse, sono individuate le seguenti linee generali di intervento ricomprendenti i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1 – Pari Opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie, acuita dalla pandemia da Covid-19, la presenza di condizioni di disabilità e lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Ittiri continuerà ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

L'attività di informazione utilizzerà prevalentemente la Intranet Comunale e le sue potenzialità che potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini, anche attraverso orari e modalità di lavoro flessibili.

L'amministrazione intende anche misurare il fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA seguendo le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, del 6 ottobre 2022, svolgendo, tra le altre, le seguenti attività:

- 1) valorizzare le esperienze consolidate negli anni e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro;
- 2) inserire i dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere nell'ambito del PIAO;
- 3) operare rilevazioni di dati omogenee nel tempo e scientificamente validate, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'Amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere da monitorare e rendere pubbliche;
- 4) adottare il Codice di condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche e contro le discriminazioni, recependo quello già adottato dall'Unione dei Comuni del Coros oltre che aderire all'istituzione della Consiglieria di Fiducia dell'Unione dei Comuni del Coros, demandandone le rispettive funzioni anche per il Comune di Ittiri.

Obiettivo 2 – Benessere organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in

termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Coerentemente a quanto previsto nel DUP e nel PTPCT, sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si lavorerà per tenere sempre aggiornata la **mappa delle competenze professionali**, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale così come lo sono le caratteristiche personali (soft-skill) di ciascun lavoratore.

L'utilizzo della mappa delle competenze professionali permette di acquisire cognizione delle competenze presenti all'interno dell'organizzazione in modo da guidare costantemente sia la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale, sia la migliore allocazione delle persone e garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Nel prossimo triennio si continuerà a migliorare lo strumento e la procedura per effettuare una indagine che permetta la **misurazione costante del benessere organizzativo percepito**. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

Continuerà inoltre la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per il coinvolgimento delle persone, per rafforzare la motivazione dei lavoratori, per favorire l'ascolto e la crescita personale e professionale.

Inoltre l'amministrazione si impegna ad incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale portando avanti le seguenti azioni:

- adozione di una "Carta del tempo del lavoro" da scrivere in chiave partecipata, mediante il coinvolgimento del CUG che stabilisca alcune buone regole interne, quali ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche in considerazione del ruolo di genitore;
- allestimento "per default" di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;
- fare programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate.

Obiettivo 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani.

2.2.1.4 - Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" introduce un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - che consente all'amministrazione di trasmettere al CUG le dovute informazioni a consuntivo. In tale ottica, con questo Piano delle Azioni Positive, come per il precedente, si è

adottato il concetto di “iniziativa” che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Peraltro si rileva come le azioni spesso concorrano al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza di questa multidimensionalità delle stesse.

Iniziativa n. 1 – Orario di lavoro

Obiettivi

Pari opportunità

Benessere Organizzativo

Azioni

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali tenendo conto delle differenti condizioni e esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio di ferie e permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Attori coinvolti

L'Ufficio Gestione del Personale manterrà aggiornate le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti, attraverso una sezione dedicata all'interno della Intranet del sito istituzionale, ove andranno costantemente pubblicate le novità legislative in materia.

Iniziativa n. 2 – Formazione

Obiettivi

Pari opportunità

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del “credito formativo” nell'ambito di progressioni orizzontali future. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e in luoghi e/o con modalità tali da facilitare l'accesso dei lavoratori portatori di handicap. In tal senso si promuoveranno azioni di formazione on line attraverso appositi webinar.

L'attività formativa dovrà essere programmata a seguito di apposite riunioni di Settore promosse da ciascun Responsabile, al fine di monitorare la situazione del personale e raccogliere iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze di ciascuno. Tali esigenze verranno poi proposte e vagliate in sede di Conferenza dei Responsabili, al fine di poterle comunicare unitariamente all'Unione dei Comuni del Coros, cui il Comune di Ittiri ha delegato tale funzione nell'ambito della gestione in forma associata della formazione del personale di tutti i comuni facenti parte dell'Unione stessa. Con l'Unione si definirà il programma definitivo di formazione, in accordo con i percorsi formativi direttamente attivati dall'Unione stessa, come sopra delineati.

Attori coinvolti

Responsabili dei singoli Settori – Segretario Comunale - Ufficio Gestione del Personale per la promozione dell'attività formativa e la conservazione degli attestati per la definizione del Profilo professionale del dipendente.

Iniziativa n. 3 – Azioni di sostegno

Obiettivi

Pari Opportunità

Benessere Organizzativo

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni

- Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto
 - Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni, incentivandone l'utilizzo da parte di tutti i dipendenti e le dipendenti del Comune nella redazione degli atti amministrativi, sia ad uso interno che destinati all'esterno
 - Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, con particolare attenzione alla maternità, anche attraverso l'incentivazione alla partecipazione a corsi formativi a distanza.
1. Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
 2. Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.
 3. Informazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, anche attraverso l'inserimento di documentazione sulla intranet comunale e su apposito spazio nel sito Internet o tramite opuscoli divulgativi

Attori coinvolti

L'Ufficio Gestione del Personale promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative.

Iniziativa n. 4 - Supporto al CUG

Obiettivi

Pari Opportunità

Benessere Organizzativo

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)
- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Attori coinvolti

L'Ufficio Gestione del Personale supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Iniziativa n. 5 - Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi

Pari Opportunità

Benessere Organizzativo

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni

- Utilizzo di apposito strumento per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito dai lavoratori. Verranno a tal fine utilizzati gli esiti della ricerca sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, prevista nel programma delle azioni, interventi e iniziative proposte dal CUG costituito a livello sovracomunale di Unione dei Comuni del Coros.
- Aggiornamento costante della mappatura delle competenze professionali presenti all'interno dell'Amministrazione, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

- Incentivare lo sviluppo della professionalità attraverso sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Attribuzione degli incarichi di responsabilità sulla base delle professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per evitare qualsiasi tipo di discriminazione.
- Ricerca continua e sperimentazione di metodologie innovative per il coinvolgimento delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori coinvolti

I singoli Responsabili di Settore, il Segretario Comunale e l'Ufficio Gestione del Personale per l'attività di promozione delle singole azioni di sviluppo organizzativo.

2.2.1.5 - Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Ittiri si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno. In particolare i costi dell'attività formativa saranno sostenuti direttamente dall'Unione dei Comuni del Coros, cui il servizio è stato delegato.

2.2.1.6 - Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2024-2026 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG secondo le previsioni della Direttiva n. 2/2019, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

L'amministrazione si impegna ad assicurare l'accountability dell'amministrazione sulle politiche di genere realizzando uno spazio informativo sulla sezione "Amministrazione trasparente" contenente i dati aggiornati sulle grandezze e gli indicatori rilevanti per le politiche di genere.

2.2.1.7 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale, è inserito all'interno del PIAO come apposita sezione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.