



CITTÀ DI GRUGLIASCO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2022-2024

RENDICONTO 2023 E AZIONI PER IL 2024

Indice generale

1. Premessa
2. Quadro normativo di riferimento
3. Il contesto
4. Piano delle Azioni Positive (P.A.P.): linee d'intervento e ruolo del C.U.G.
5. Obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)
6. Aree d'intervento
7. Obiettivi del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2022-2024
8. Rendiconto delle attività svolte nel 2023
9. Attività previste per il 2024

PREMESSA

Il presente documento illustra le azioni positive che l'Amministrazione Comunale intende attivare per il triennio 2022-2024, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità. All'uopo, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, siano idonei ad impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che, come è noto, valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere. Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale. Il periodo storico di riferimento, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria in atto e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi succitati per consentirne senza indugio l'allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti deliberativi. Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie. Il Comune di Grugliasco, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, vuole proseguire un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

In una visione, pertanto, di continuità sia programmatica sia strategica, il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione all'interno del Comune di Grugliasco dei Valori Etici deliberati nel Codice di Comportamento dell'Ente (D.G.C. n. 296/2014) e nel Codice di Condotta (D.G.C. n. 349/2017).

L'Ente, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 che si pone, in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e il miglioramento continuo della qualità dei servizi, attraverso la valorizzazione delle Risorse Umane.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

(tratto dal Piano delle Azioni Positive del Ministero della Salute 2018-2020 e aggiornato al 2021)

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*, e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del *"Codice delle pari opportunità"*.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge n. 125/1991.

Successivamente, il **D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29**, abrogato e riassorbito dall'art. 72 del **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165** recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* (anche conosciuto come *"Testo Unico del Pubblico Impiego"* - TUIPI), ha esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni il compito di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro tra uomini e donne. L'art. 7 del **D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196** recante *"Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"* introduce, tra l'altro, nella Pubblica Amministrazione i piani di azioni positive, finalizzati ad assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"* riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di azioni positive volto ad *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza

di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene in particolare specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del succitato Decreto Legislativo n. 198/2006, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono, inoltre, 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La **Direttiva 23 maggio 2007** "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero per i Diritti e le Pari opportunità, richiamando la **direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE** sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche possono assumere ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nell'ambito delle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il **D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della **Legge 4 novembre 2010, n. 183** (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni, apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del sopra citato D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165. Più in particolare, l'art. 7 introduce l'estensione delle garanzie, oltre che nei riguardi delle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "*le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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." Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni rispetto a quelle di genere, discriminazioni a volte meno visibili, quali ad esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del **D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi"*.

La stessa sopra citata Legge n. 183/2010 ha introdotto ex novo, come obbligo avente natura giuridica, la promozione nelle organizzazioni pubbliche del benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, si delineano nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche Amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dal sopracitato art. 21 della Legge n. 183/2010, hanno previsto l'istituzione di un *Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)* che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing operanti in ogni Pubblica Amministrazione.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha integrato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del C.U.G.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il **D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"* con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della

maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Inoltre, la **Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo** recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*, auspica l'innescò di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro – famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Ulteriore normativa al riguardo è rappresentata dalla **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, e dalle Linee guida, allegate alla suddetta Direttiva, contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e dunque il lavoro agile.

Ancora, la **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019** ha contestualmente aggiornato la Direttiva 23 maggio 2007, relativa all'attuazione della parità e delle pari opportunità di genere nella Pubblica Amministrazione, alle disposizioni normative intervenute successivamente e integrato la precedente e sopra citata Direttiva del 4 marzo 2011, precisando il ruolo del C.U.G., coordinandone l'azione con quella di altri organismi previsti dalla legislazione e potenziandone la propositività, attribuendogli l'elaborazione del Piano delle azioni positive (P.A.P.) e sottolineando la correlazione del Piano stesso con il ciclo della performance.

Infine, relativamente alla normativa in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono da ricordare **l'art. 263 del D.L. n. 34 del 19-05-2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 17-07-2020**, che ha introdotto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), nonché le Linee Guida per l'elaborazione del suddetto Piano e dei relativi indicatori di performance, emanate e pubblicate nel dicembre 2020 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, laddove prevedono che nella definizione del P.O.L.A. *“le amministrazioni si possono avvalere anche della collaborazione dei Comitati unici di garanzia (CUG)”*, oltre che degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) e dei Responsabili della Transizione al Digitale (RTD) e che *“seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, le amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile*

nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo".

3. IL CONTESTO

I destinatari sono tutti/e i/le dipendenti del Comune di Grugliasco. Nell'ultimo triennio si è rilevata una sistematica e preoccupante diminuzione del personale in servizio.

La composizione del personale è articolata come segue:

Anno 2021

Uomini	Donne	Totale	% di prevalenza femminile
56	136	192	71

Anno 2022

Uomini	Donne	Totale	% di prevalenza femminile
54	135	189	71

Anno 2023

Uomini	Donne	Totale	% di prevalenza femminile
72	123	195	63

Pertanto non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006, non sussistendo un divario tra i generi, inferiori ai due terzi.

Caratteristiche del personale:

Dipendenti con età superiore a 54 anni	44,00% (in calo rispetto agli anni precedenti)
Dipendenti con esperienza lavorativa media dai 16 ai 43 anni	65,00% (il 17% con oltre 30 anni di servizio)
Dipendenti con formazione di base di scuola dell'obbligo e scuola superiore	69,00%
Contratti a tempo indeterminato	98,97%
Tipologia di inquadramento professionale	53% Area Istruttori

Tasso di assenze per istituti legati alla gestione dei carichi familiari	3,08% su totale generale dei giorni lavorativi
Tasso di assenze per malattia	4,13% su totale generale dei giorni lavorati
Investimento in formazione	3.242 ore/anno (8,38% del monte ore lavorato complessivo)
Articolazione in turni di lavoro	22% del personale

L'assetto e la *mission* del Comune di Grugliasco sono oggi determinati da molteplici fattori:

- dai vincoli imposti dal Legislatore in materia di Politiche del Personale: ciò ha determinato un'importante riduzione numerica del personale nel corso degli ultimi anni (da n. 240 persone nel 2015 a n.192 persone al 31-12-2021), per la fuoriuscita di molte figure spesso non sostituite; nonostante la situazione sia ora in corso di stabilizzazione, il trend passato ha comunque indotto una costante riorganizzazione interna del lavoro per non compromettere la buona tenuta dei servizi alla Città;
- dagli obiettivi strategici dell'Ente, così come delineati negli Atti di Indirizzo Strategico ed Operativo (DUP) e declinati nei Piani Esecutivi (P.E.G. e Piano delle Performance): gli obiettivi puntano all'innovazione, nelle diverse accezioni legate alla tecnologia, alla gestione, all'offerta. Il tema della partecipazione è elemento connotante l'azione amministrativa, focus tanto delle scelte quanto della loro realizzazione;
- da importanti cambiamenti, che si realizzeranno nel prossimo breve-medio periodo, derivanti sia dalla ristrutturazione degli spazi della Sede Municipale, sia dalla riorganizzazione interna dell'Ente stesso, di cui a oggi non si conoscono le tempistiche.

Se nel complesso i dati del 2023 non si discostano molto da quelli dell'anno precedente, tuttavia si evidenzia il dato positivo dell'aumento del personale dipendente, dovuto alle innumerevoli assunzioni operate nel corso dell'anno.

Entro il quadro delineato, focalizzato sulle esigenze di governo delle condizioni di benessere della popolazione e di tutela del territorio, assumono un ruolo fondamentale le politiche e le azioni che l'Ente matura e sviluppa in termini di cura dei portatori di interesse – *stakeholders* – sia esterni (cittadini, imprese, associazioni, altri apparati pubblici e privati, ecc.) che interni (dipendenti, dirigenti, componenti degli organi elettivi e di nomina politica o gestionale, ecc.).

È pertanto da considerarsi acquisita la consapevolezza del sussistere di un nesso di necessità e corrispondenza tra la qualità dei servizi erogati dall'Ente e la qualità dell'organizzazione comunale (persone, ambiente, processi) che li

produce; in tale contesto, dunque, assumono significato e incisività anche le funzioni in capo al C.U.G. e le misure stabilite dal Piano delle Azioni Positive.

L'analisi sin qui svolta trova peraltro un limite negli effetti, senza dubbio dirompenti, sull'organizzazione comunale, la programmazione degli obiettivi e delle attività correlate e sulle stesse modalità di erogazione della prestazione lavorativa.

A tale proposito, riportiamo qui di seguito alcuni dati e alcune considerazioni riguardando la prosecuzione dell'attività dello smart working nel contesto dell'organizzazione del lavoro. Tale modalità di lavoro è stata altresì utilizzata nel 2023.

dati al 31-12-2023

	M	F	Tot.
Dipendenti	72	123	195
Telelavoro	-	-	-
Smart working	11	54	65

Molteplici sono stati gli interventi organizzativi adottati dall'Amministrazione per garantire l'utilizzo del lavoro agile in misura totale, nel caso di ruoli e attività che lo consentissero, o parziale. Tali interventi hanno riguardato l'organizzazione flessibile degli orari di lavoro, la formazione e l'aggiornamento professionale di dirigenti e dipendenti, il potenziamento progressivo delle dotazioni informatiche da assegnare alle/ai dipendenti, lo sviluppo di banche dati, dell'utilizzo di procedure, piattaforme informatiche e servizi online. Sono state individuate modalità di monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile, consistenti in report standardizzati (timesheet/schede attività/questionari); come benefit per le/i dipendenti operanti in modalità agile, tramite accordo sindacale è stato loro riconosciuto il buono pasto.

L'esperienza di lavoro agile portata avanti anche nel 2023, ha avuto esiti decisamente positivi sia dal punto di vista della produttività, sia da quello dello sviluppo di maggiori competenze digitali, di una maggior responsabilizzazione e orientamento al risultato tra il personale dipendente.

Inoltre, è proseguita la mappatura delle attività che possono essere svolte totalmente in modalità agile attraverso la rilevazione ad hoc delle singole attività/processi/procedure. La quota di attività idonee ad essere svolte in modalità agile è risultata essere tra il 26% e il 50%; le rimanenti attività sono risultate inidonee per caratteristiche tecnico-organizzative e per problemi derivanti dalla mancata completa digitalizzazione delle pratiche.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'aggiornamento del presente Piano delle Azioni Positive consisterà nel favorire anche per l'anno 2024 un'estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al "mero tempo lavoro".

4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: LINEE D'INTERVENTO E RUOLO DEL C.U.G.

Il Piano delle Azioni Positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, e in continuità con il Piano precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promozione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo.

Le azioni positive, così come definite dal sopra citato art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (vedi "*Quadro normativo di riferimento*"), rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per mirare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per eliminare svantaggi rompendo la separazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive nasce dal lavoro svolto all'interno del C.U.G., il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il C.U.G. del Comune di Grugliasco è stato istituito con Deliberazione della Giunta Comunale n. 199 del 8 ottobre 2012 ad oggetto "*Istituzione del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 comma 4 Legge 4 novembre 2010 n.183). Approvazione linee di indirizzi*"; è stato nominato una prima volta il 7 dicembre 2012 con Determinazione Dirigenziale n. 775 ad oggetto "*Istituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni art. n. 21, comma 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183). Nomina Nuovi Componenti. Anni 2022/2025*" con Determinazione Dirigenziale n. 74 del 07/02/2022, ad oggetto "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, comma 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183). Nomina nuovi componenti per quadriennio 2022/2025*".

5. OBIETTIVI DEL P.A.P. (PIANO AZIONI POSITIVE)

Il Piano delle Azioni Positive definisce obiettivi specifici, declinati dagli obiettivi generali dell'Amministrazione, e sceglie le attività da intraprendere in tale ambito; esplicita, per quanto concerne le politiche del personale, la *vision* del governo locale in termini di pari opportunità nel lavoro tra donna e uomo.

Nella definizione degli obiettivi e delle azioni, nell'individuazione degli attori e dei risultati attesi si sono privilegiate la chiarezza e la misurabilità, configurando il Piano come processo organizzativo oggetto di inevitabili mutamenti, oltre che strumento di lavoro. Si tratta infatti di uno strumento pluriennale, soggetto a valutazione e a revisione in corso d'opera, per i

necessari e opportuni aggiustamenti correlati all'evolversi delle situazioni in atto.

Il Piano triennale è formulato "a scorrimento", al fine di permetterne il progressivo aggiornamento e adeguamento all'evoluzione del contesto, delle finalità, delle priorità del personale e dell'ambiente di lavoro. In tal senso sia il Piano triennale che il singolo Piano annuale saranno "documenti aperti", in grado di dialogare con altri strumenti dell'Ente che trattano direttamente e/o indirettamente le tematiche del benessere del personale, del miglioramento delle condizioni di lavoro, dello sviluppo di una cultura di genere all'interno dell'Ente stesso.

6. AREE DI INTERVENTO

Il presente Piano si prefigge di intervenire su alcune aree ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, tenuto conto del contesto lavorativo attuale e, in prospettiva, di quello di breve-medio periodo.

Da un punto di vista metodologico, si è proceduto all'analisi del contesto di riferimento e delle risorse disponibili, alla definizione degli obiettivi generali e specifici, dei risultati attesi, fino alla scelta delle azioni positive da intraprendere correlate ai soggetti attuatori e ai tempi di realizzazione.

Al di là delle aree di intervento selezionate, risulta imprescindibile lavorare sulla conoscenza del personale comunale di riferimento per ottenere dati e correlarli tra di loro al fine di rilevare le eventuali diseguaglianze, di poter definire idee progettuali nuove e sempre rispondenti ai problemi identificati e ai bisogni emergenti.

Le Aree di intervento ritenute strategiche nel triennio sono:

❖ Area legata al Benessere Organizzativo:

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTP, 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.

❖ Area legata alla Parità e Pari Opportunità:

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari. Il Comune di Grugliasco dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato. Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e 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 dev'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. Le aree sono ambiti d'azione, ma è la loro interconnessione dinamica nel tempo a generare quel salto tridimensionale che può portare l'Ente a crescere. Per questo l'intento è quello di proseguire le azioni proposte nel P.A.P. precedente, dando ad ognuna continuità e nuova connotazione. Per la realizzazione degli obiettivi e delle azioni proposte, l'Ente s'impegna a individuare le risorse strumentali ed economiche necessarie ad attuarle nel triennio, anche attraverso la creazione di idonei capitoli di spesa nei documenti amministrativi programmatici ed esecutivi. Gli obiettivi sotto descritti trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse. Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance.

7. OBIETTIVI PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

❖ Ambito d'azione: Benessere Organizzativo e Pari Opportunità

Obiettivo n. 1: Sviluppo Nuovi Modelli di lavoro

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che

può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro".
- Creare una comunità di colleghi esperti in specifiche procedure, linguaggi, utilizzo di programmi, sistemi digitali e altro che possano contribuire a far diminuire il divario tra dipendenti, in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare.
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. Ricordare periodicamente l'esistenza di piattaforme dedicate.
- Allargare ed estendere la possibilità della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente. Si formulerà una proposta per rendere la flessibilità oraria dei dipendenti part-time parametrata alla percentuale dell'orario di lavoro (es. dal 75% in su un'ora di flessibilità oraria in entrata e uscita anziché mezz'ora)

Obiettivo n. 2: Azioni di sostegno – Diversity Management

- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni
- Verifica di eventuali ulteriori fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti.
- Azioni di promozione di un welfare aziendale, compatibile con la normativa contrattuale vigente, in cui l'Ente s'impegna ad intraprendere percorsi convenzionali e per fornire eventuali benefit

Obiettivo 3: Supporto al CUG e alla Consigliera di Fiducia

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione.
- Ulteriore rafforzamento dell'attività della Consigliera di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del suo ruolo all'interno dell'Amministrazione.
- Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG e della Consigliera di Fiducia

Obiettivo n.4 Azioni di sviluppo organizzativo

- L'Ente si impegna a rilevare il Benessere Organizzativo, attraverso indagini e con metodologie che contemplino il coinvolgimento del C.U.G. e che tengano conto del contesto sia per la fase di rilevazione, sia per la fase di realizzazione di azioni efficaci, al fine di promuovere i cambiamenti alimentando la spinta motivazionale del personale.
- L'Ente, d'intesa con il Servizio Prevenzione e Protezione per la sicurezza sul lavoro e con il coinvolgimento del C.U.G., si impegna a rilevare situazioni legate all'ambiente di lavoro per verificare l'eventuale sussistere di problematiche riconducibili allo stress lavoro correlato, al fine di promuovere misure volte a tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori.
- L'Ente si impegna ad analizzare, tramite il C.U.G., i processi di definizione e gestione del Piano della Performance. Al C.U.G. è riconosciuta la facoltà di proporre misure organizzative e miglioramenti finalizzati a perseguire la partecipazione ed il coinvolgimento del personale, nonché la trasparenza e l'equità gestionale.
- L'Ente si impegna a promuovere la creazione di una *banca delle competenze* interne volta a valorizzare e impiegare le competenze acquisite nell'Ente per diffondere al suo interno e acquisire e condividere *buone prassi*
- Il C.U.G. si impegna a confermare e diffondere consolidati e nuovi strumenti e modalità di gestione della Comunicazione, attraverso:
 - canali interni, con l'utilizzo sinergico della sezione dedicata al C.U.G. dell'Intranet comunale ("*Easy Gru*") e di una newsletter periodica di nuova creazione;
 - canali esterni, con la creazione di un'Area dedicata nel nuovo Sito *web* istituzionale;

- L'Ente si impegna a sperimentare nuove forme di comunicazione tra l'Amministrazione e il personale per sostenere la gestione dei cambiamenti organizzativi, prevedendo e pianificando dei momenti di *feedback* fra i diversi ruoli organizzativi, con valenza di monitoraggio, verifica e valutazione della riorganizzazione e dell'andamento complessivo del clima organizzativo dell'Ente, in collaborazione con il C.U.G..

8. RENDICONTO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL C.U.G. NEL 2023

Nel corso del 2023 sono state svolte 6 riunioni, di cui 5 condotte in presenza e una online, cui hanno partecipato costantemente sia i membri titolari e quelli supplenti solo in caso di assenza dei titolari, oltre alla Consiglieria di Fiducia.

Nell'anno 2023 è stato possibile realizzare una buona parte delle attività e delle iniziative previste nel PAP 2022-2024, come segue:

- Nel mese di febbraio 2023 è stato redatto l'aggiornamento del PAP 2022-2024 contenente anche il rendiconto delle attività svolte dal CUG nel 2022 e gli obiettivi per il 2023, inserito nel PIAO approvato con delibera di Giunta n. 74 del 7 aprile 2023;
- Con lettera del 10/2/2023 è stato chiesto all'Amministrazione Comunale di inviare una richiesta di rettifica alla testata "La Stampa" per gli articoli comparsi l'1 e il 2 febbraio rispettivamente nell'edizione online e cartacea del giornale riguardo la notizia della indagine della Corte dei Conti. La richiesta non ha avuto seguito.
- Con lettera del 2/5/2023 è stato chiesto all'Amministrazione Comunale di consentire ai dipendenti di parcheggiare in piazza (zona disco orario) con il contrassegno del Comune, esonerandoli, di fatto dall'esibire il disco orario. La richiesta non ha avuto riscontro, anzi, a settembre è stata abolita l'ordinanza del marzo precedente, con cui si riservavano ai dipendenti i dieci posti presenti nell'area demaniale adiacente il palazzo di nuova costruzione.
- Il 10/5/2023 il Cug ha nuovamente inviato la lettera sul disagio nei locali comunali, che era stata inviata il 1° luglio 2022, in vista della stagione estiva. La risposta ricevuta da parte dell'Ing. Topi riferiva del progetto di riqualificazione del Municipio in revisione e quindi dell'esigenza di dover attendere per avere risposte definitive.
- Con lettera del 20 novembre 2023, il Cug ha richiesto la realizzazione di una saletta mensa per i dipendenti in locali già individuati;
- Il CUG ha inoltre discusso ed espresso articolati pareri su:
 - Bozza del POLA 2023 e triennio 2023-2025; REGOLAMENTO LAVORO AGILE (sulla base del precedente adottato, aggiornato alle disposizioni del nuovo CCNL 2019-2021);

- Regolamento delle procedure selettive, riservate al personale di ruolo per la progressione verticale tra le aree (categorie professionali) previste dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001;
 - Bozza di "Nuova disciplina per Incarichi di Elevata Qualificazione anno 2024 e seguenti";
- La segreteria del CUG ha diffuso periodicamente la newsletter interna, pubblicando anche una rassegna stampa sul tema delle Pari opportunità con articoli forniti dalla Consigliera di Fiducia.

9. **ATTIVITÀ PREVISTE PER IL 2024**

- Somministrazione ai dipendenti di un nuovo questionario sul benessere organizzativo anche alla luce delle nuove assunzioni avvenute negli ultimi due anni.
- Proposte per il miglioramento del benessere organizzativo sulla base dei risultati del questionario.
- Predisposizione bando per la nomina della Consigliera di Fiducia.
- Predisposizione bando per la nomina di una psicologa specializzata nel lavoro e l'attivazione del relativo sportello.
- Predisposizione della relazione annuale sullo stato di avanzamento 2023 e predisposizione e aggiornamento 2024 del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2022-2024.
- Proseguimento della verifica della possibilità di stipulare convenzioni con assicurazioni mediche private e valutare l'opportunità di riconoscere benefit ai dipendenti o flexible benefit.
- Proseguimento dell'azione di monitoraggio delle condizioni ambientali - logistiche di lavoro e redigere proposte per il loro miglioramento.
- Nell'ambito della costruzione di una banca delle competenze, proporre su Easy Gru manuali operativi per procedure e video tutorial.
- Predisposizione in collaborazione con l'Area Gestione Risorse Umane, redazione e trasmissione entro il 31 marzo della relazione del C.U.G. sulla situazione del personale prevista dalla Direttiva della P.C.M. del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva della P.C.M. n. 2 del 16 luglio 2019.