

Piano integrato di attività e organizzazione

2025-2027

COMUNE DI RUSSI

(PIAO)

SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3E Azioni positive per le pari opportunità

PREMESSA

Nel presente documento viene effettuata un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori.

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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, 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 luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà del Comune di Russi, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo. Il documento è stato redatto con la collaborazione del C.U.G., e del Servizio Sviluppo del Personale.

Il Comune di Russi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intende proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

LE AZIONI POSITIVE

Le presenti azioni hanno come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità, nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

ACCESSO E CARRIERA

Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro l'Amministrazione adotterà misure che attribuiscono vantaggi specifici ov-

vero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di azione positiva saranno, nel rispetto della normativa vigente ed in particolare dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, nonché del DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023, proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

- **Azioni positive:** Adozione di criteri di azione positiva a favore dell'equilibrio di genere nelle carriere, nel rispetto della normativa vigente.

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Tutelare il benessere delle persone che lavorano nelle organizzazioni ed in cui passano la maggior parte del loro tempo di vita-lavoro, risulta strettamente legato ai compiti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, con effetti sul benessere dei cittadini e dei territori amministrati, impattando sul valore pubblico prodotto. Le organizzazioni pubbliche sono fatte di persone, di relazioni, di competenze che si incontrano e creano dinamiche funzionali, sia alla crescita personale e professionale, sia alla erogazione di servizi di qualità, con effetti su efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Al fine di favorire lo sviluppo e il costante miglioramento del B.O, il Comune di Russi procederà all'adesione alla *“Carta Fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni”*.

L'adesione impegna le parti a lavorare strutturalmente sul tema del benessere individuale, sociale/relazionale ed organizzativo, prevedendo azioni di miglioramento del clima lavorativo, condividendo i relativi progetti e risultati. Le possibili aree di intervento oggetto della Carta Fondativa (vedi figura 1) connesse al benessere organizzativo rappresentano una leva importante, a disposizione delle P.A., per migliorare il clima organizzativo, prevenendo eventi ed effetti legati allo stress lavoro-correlato e tutelando la salute e la sicurezza sul lavoro.

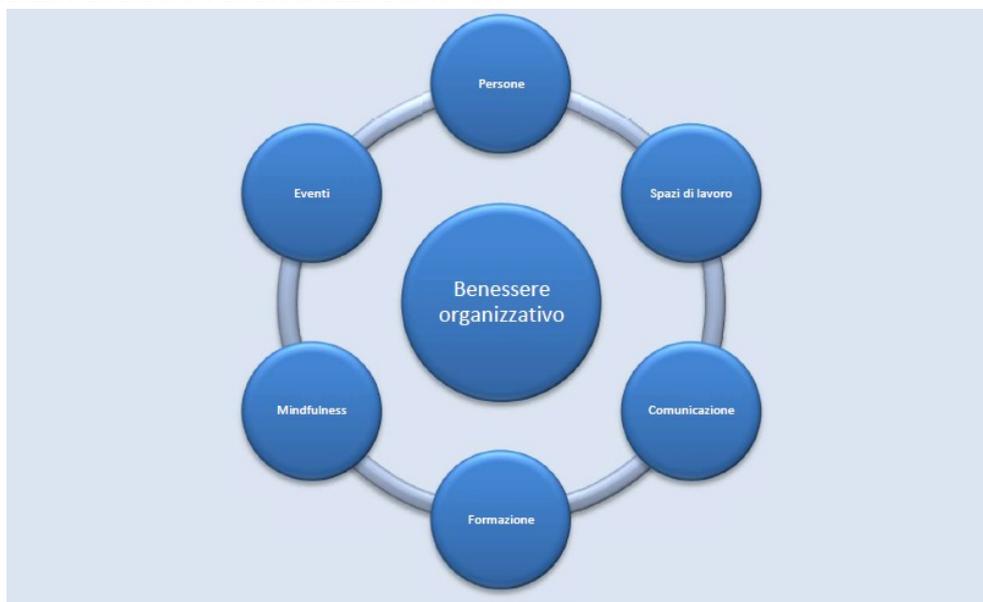


Figura 1 - Possibili aree di intervento per il miglioramento del benessere organizzativo

Altresì, in ragione di quanto ci propone il contesto sociale in cui operano oggi gli enti e le organizzazioni, caratterizzato da una crescente diversificazione demografica e culturale, con una vasta gamma di esperienze, origini, identità e capacità che coesistono nei luoghi di lavoro, risulta neces-

sario un adeguamento dei modelli organizzativi tradizionali per prevenire fenomeni discriminatori, garantire equità nelle opportunità e promuovere una cultura di inclusione.

In questo scenario, in cui i dipendenti provengono da diverse fasce di età, background culturali distinti, condizioni di salute differenti e generi differenti, la formazione si inserisce come risposta innovativa e necessaria nella gestione delle risorse umane, focalizzandosi sulla riconoscenza, gestione e valorizzazione delle persone all'interno del contesto lavorativo.

Gli strumenti a disposizione che consentono un costante adeguamento dei modelli organizzativi in ragione, ad esempio, dell'age management, prevedono l'integrazione di percorsi di mentoring, coaching e tutoring come elemento chiave per rafforzare l'engagement e la produttività. Il mentoring offre supporto e orientamento da parte di figure esperte, favorendo lo sviluppo personale e professionale. Il coaching aiuta a sviluppare competenze specifiche, stimolando la crescita individuale e la consapevolezza dei propri punti di forza. Il tutoring, infine, supporta l'apprendimento continuo, favorendo un ambiente di crescita collettiva.

L'obiettivo è garantire pari opportunità e un ambiente inclusivo, in cui ogni lavoratore possa accedere alle stesse possibilità di crescita e avanzamento, indipendentemente dalle proprie caratteristiche individuali.

A tal fine il Comune di Russi si avvarrà del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

- **Azioni Positive:** Attività di formazione come innovativo piano di gestione, al fine di riconoscere, gestire e valorizzare ogni lavoratore.

WELL BEING

Promuovere il benessere significa investire nella salute psicofisica dei dipendenti, garantendo un equilibrio tra vita professionale e personale e creando una cultura del supporto reciproco. Un ambiente lavorativo sano favorisce la collaborazione e il senso di appartenenza, stimolando l'engagement e la motivazione dei dipendenti. La sostenibilità, intesa non solo come responsabilità ambientale ma anche sociale, permette di adottare pratiche aziendali che rispettano le persone e le comunità. Quando benessere e sostenibilità si intrecciano, l'organizzazione diventa più resiliente, capace di affrontare le sfide in modo agile e innovativo.

In un contesto spesso caratterizzato da ritmi elevati e da una continua pressione, la mindfulness può offrire ai dipendenti degli strumenti efficaci per sviluppare consapevolezza, concentrazione e gestione emotiva, migliorando la capacità di affrontare le sfide quotidiane con maggiore serenità e lucidità. Per gli scopi indicati, in considerazione dell'adesione alla Carta Fondativa del benessere organizzativo di cui al punto precedente, il Comune di Russi si impegna a promuovere servizi e progetti, organizzati da UPI Emilia Romagna in qualità di coordinatore delle attività formative e workshop, che prevedono la Mindfulness come strumento a disposizione, per lo sviluppo di una consapevolezza gentile, non giudicante e legata al momento contingente, come da Progetto Mindfulness Public Administration Program (MPAP), contenuto nella Carta Fondativa.

Questi percorsi personalizzati non solo migliorano il benessere dei dipendenti, ma rafforzano anche la coesione all'interno dei team, promuovendo una cultura di collaborazione, resilienza e innovazione. I benefici si riflettono in un maggiore equilibrio tra vita privata e professionale, un miglioramento delle relazioni interpersonali e una gestione più efficace del tempo e delle risorse. In questo modo, le pubbliche amministrazioni possono rafforzare la qualità dei servizi offerti ai cittadini, creando un impatto positivo sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Nell'anno 2024 è stato confermato il progetto welfare relativo all'introduzione di un network di scontistiche sanitarie in favore del personale dipendente del Comune di Russi, fornendo specifiche giuridiche e tecniche sul funzionamento del beneficio, sull'estensione di questo ai familiari e sulle modalità tecniche di fruizione di quest'ultimo.

L'Amministrazione si impegna nella promozione delle seguenti azioni positive:

- **Azioni Positive:** valutare l'adozione di ulteriori strumenti di welfare funzionali al miglioramento della qualità della vita lavorativa dei propri dipendenti, al fine di fornire un articolato supporto alle esigenze della più ampia platea di destinatari;
- **Azioni Positive:** adottare un framework strutturato e sistemico per l'Onboarding, anche attraverso strumenti di misurazione dell'efficacia e miglioramento continuo
- **Azioni Positive:** implementare l'Age Management attraverso percorsi di mentoring, coaching e tutoring, anche in modalità "on the job", finalizzati alla valorizzazione simmetrica delle competenze e alla collaborazione intergenerazionale e funzionale.
- **Azioni Positive:** promuovere attività di formazione afferenti al Progetto "Mindfulness Public Administration Program (MPAP)";

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Comune di Russi si impegna, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

Il Comune di Russi si impegna altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

Il comune di Russi si impegna infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
 2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
 3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.
- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico del “Vademecum del Dipendente sulle Assenze”, documento contenente i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale
 - **Azioni positive:** Utilizzo di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile).