

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2025/2027

redatto ai sensi art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano di Azioni Positive è un documento programmatico allegato del PIAO che indica all'Amministrazione provinciale le attività, **volte alla realizzazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, con due finalità specifiche:**

1. migliorare il benessere lavorativo

2. prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione

Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 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.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, ha definito le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ed ha inoltre:

- sostituito la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto

discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano Triennale di Azioni Positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidarlo nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire l'equilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, è quella di stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali. Essa non si limita al campo del lavoro, ma riguarda anche il campo dell'etica pubblica, dell'informazione, della formazione professionale ed in altri campi della vita sociale e civile.

Data l'attuale struttura organizzativa della Provincia di Lucca che vede la compresenza di lavoratori e lavoratrici, il Piano delle Azioni Positive diventa lo strumento strategico per promuovere pari opportunità tra i dipendenti, definendo linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive suddivise nelle tre annualità in cui si articola il Piano e che vedono coinvolti tutti i settori. -

Affinché il Piano possa rispondere al meglio alle esigenze del personale della Provincia, nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e della parte datoriale dell'Amministrazione provinciale, in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE al 31.12.2023

La Provincia di Lucca impiegava 206 unità di personale, di cui 115 uomini e 91 donne. Da segnalare che, dopo anni di sostanziale blocco delle assunzioni durante i quali – peraltro – il personale è stato drasticamente decurtato per effetto dei processi di riorganizzazione a seguito della c.d. “Legge Delrio”, l'Ente ha iniziato nuovamente ad assumere.

SITUAZIONE ATTUALE = nuovi dati ufficio Personale fine 2024

La Provincia di Lucca impiega attualmente 193 unità di personale, di cui 109 uomini e 84 donne. Da segnalare che, dopo anni di sostanziale blocco delle assunzioni durante i quali – peraltro – il personale è stato drasticamente decurtato per effetto dei processi di riorganizzazione a seguito della c.d. “Legge Delrio”, l’Ente ha iniziato nuovamente ad assumere.

Il dettaglio del personale per genere e per qualifica è riportato nella tabella 1. Gli uomini sono in maggioranza nelle categorie OPERATORI ESPERTI e ISTRUTTORI; le donne prevalgono nella fascia impiegatizia dei funzionari ed EQ; le donne sono assenti per le figure dei dirigenti e del Segretario. I ruoli di Responsabilità vedono una prevalenza di donne nelle EQ ed una prevalenza di uomini per nelle particolari responsabilità.

TABELLA 1 con % Ente	DONNE	UOMINI	TOTALE	% Ente
OPERATORI	7	2	9	4,66
OPERATORI ESPERTI	12	42	54	27,98
ISTRUTTORI	30	40	70	36,27
FUNZIONARI e EQ	35	20	55	28,5
DIRIGENTI	0	5	5	2,59
SEGRETARIO	0	0	0	0
TOTALE	84	109	193	100

TABELLA 2 con % per genere	DONNE	UOMINI	TOTALE
OPERATORI	77,78	22,22	100
OPERATORI ESPERTI	22,22	77,78	100
ISTRUTTORI	47,86	57,14	100
FUNZIONARI e EQ	63,64	36,36	100
DIRIGENTI	0	100	100
SEGRETARIO	0	0	0
TOTALE			100

TABELLA 2 Ruoli di Responsabilità	DONNE	UOMINI	TOTALE
ELEVATA QUALIFICAZIONE	11	6	17
PARTICOLARE RESPONSABILITA'	8	13	21
TOTALE			38

A LIVELLO %	DONNE	UOMINI	TOTALE
ELEVATA QUALIFICAZIONE	5,7	3,11	8,81
PARTICOLARE RESPONSABILITA'	4,14	6,73	10,87
TOTALE			19,68

Nonostante l'assunzione di nuovo personale, l'età media è ancora piuttosto elevata, risultando pari a 55 anni e mezzo sia per uomini che per donne. Tale circostanza, in ragione della presenza di carichi di assistenza di familiari anziani, contribuisce ad incrementare la quota di dipendenti che usufruiscono delle legge 104 e di Part time (tabelle 3 e 4) pari rispettivamente a: 21 fruitori della Legge 104 su 193 dipendenti (10,88%) e 11 fruitori su 193 dipendenti (5,70%). I dipendenti sono meno del 2023 (206 nel 2023 e 193 a fine 2024).

TABELLA 3 L. 104	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIPENDENTI FRUITORI L.104 art. 3, co. 3	9	12	21

TABELLA 4 PART TIME	DONNE	UOMINI	TOTALE
PART TIME CON ORARIO < = 50%	0	2	2
PART TIME CON ORARIO > 50%	5	4	9
TOTALE	5	6	11

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La percezione **del Benessere Organizzativo** dipende dalle generali politiche dell'ente, sia in materia di gestione del personale, che nelle decisioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili dei singoli uffici. Appartengono alla percezione, la qualità della comunicazione interna, I contenuti del lavoro, la condivisione di decisioni e degli obiettivi, I riconoscimenti e gli apprezzamenti del lavoro svolto, lavorare in team, comprendere il contesto pubblico. A tale proposito si richiama il framework approvato dal Ministro della Funzione Pubblica con DM del 28/06/2023, per I profili non dirigenziali, che punta a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Una risorsa fondamentale per promuovere la cultura del benessere a tutti i livelli dell'organizzazione risiede nel potenziamento delle azioni formative rivolte al personale, in primo luogo a coloro che svolgono compiti di direzione/organizzazione e che, conseguentemente, possono influire in modo importante sulle condizioni e sul clima di lavoro degli altri dipendenti.

Inoltre l'Ente intende sviluppare, entro i margini consentiti dalla legislazione e dalle possibilità economiche, azioni volte a dare corpo ad **un modello di welfare aziendale** che favorisca l'accesso dei dipendenti a servizi ed a prestazioni aggiuntive, con particolare attenzione a temi quali la mobilità, i servizi alla persona e per il tempo libero. Azioni che saranno proposte e valutate dal CUG e dalle Rappresentanze Sindacali.

CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, significa porre un'attenzione prioritaria alle azioni volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono a particolari categorie di lavoratori di partecipare pienamente alla vita dell'Ente.

Il contrasto a forme di discriminazione può essere perseguito attivamente non solo promuovendo azioni e migliorando il contenuto degli atti organizzativi dell'Ente, ma potenziando gli strumenti di partecipazione di tutti i dipendenti alla vita dell'Ente e favorendo lo sviluppo di un clima di collaborazione e di fiducia reciproca, sia in senso orizzontale, che in senso verticale. Queste azioni possono essere rafforzate dalla presenza del CUG la cui efficacia dipende dalla capacità di relazione continua e strutturata con i dipendenti, nonché dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili degli uffici dell'Amministrazione.

PROGRAMMA DELLE AZIONI POSITIVE

Per ciascuna delle finalità sopra illustrate, il Piano prevede una serie di attività da svilupparsi nel corso del triennio, ordinate per priorità e tempi di realizzazione.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE, CRESCITA PROFESSIONALE e PARTECIPAZIONE

Obiettivo: assicurare una formazione permanente e diffusa al personale dell'Amministrazione attraverso la programmazione di attività informative e formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali possibilità di crescita professionale e/o di carriera, favorire una maggiore sensibilizzazione sulle pari opportunità, con percorsi di specializzazione e crescita professionale, valorizzando le attitudini e le capacità professionali dei dipendenti, con particolare riguardo alle competenze digitali

Azione 1.1 Programmazione delle attività di formazione. - Avvio attività 1 ottobre 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Settore Risorse

Tenuto conto dell'importanza della formazione per la crescita e l'aggiornamento professionale dei dipendenti dell'Ente nonché per lo sviluppo di nuove competenze, si ritiene opportuna un'attenta programmazione mediante la definizione di un Piano annuale di formazione dei dipendenti.

Il CUG invita l'Amministrazione ad iniziare l'iter procedimentale per la realizzazione del Piano della Formazione del personale entro il 30 settembre dell'anno precedente, per consentire

un'adeguata azione di partecipazione consapevole da parte di tutti i soggetti coinvolti nella procedura.

Le proposte formative potranno essere avanzate dal dipendente e/o dal dirigente/EQ tenendo conto dei seguenti criteri:

- coerenza con gli strumenti di programmazione
- coerenza con le attività svolte
- miglioramento, potenziamento e accrescimento delle competenze per la crescita professionale
- necessità di aggiornamento/riqualificazione anche legata al reinserimento lavorativo (a seguito di malattia, rientro dalla maternità)
- necessità di specializzazione

Si propone che il piano formativo venga proposto da ciascun Settore quale risultato di un confronto tra EQ e Dirigente, unitamente al Dirigente del Settore Risorse tenuto conto delle esigenze organizzative dell'ente e delle risorse disponibili, acquisito il parere del CUG. garantendo almeno 24 ore di formazione di tutti i dipendenti come previsto dalla Direttiva sulla Formazione della Funzione Pubblica del 23.3.2023. Le proposte saranno vagliate ad opera del CUG.

Il CUG raccomanda che il percorso formativo individuale preveda al termine secondo la direttiva sopra richiamata, l'accertamento dell'avvenuto accrescimento delle professionalità (rispetto alle competenze verificate in ingresso) che dovrà essere attestato attraverso una certificazione finale (come previsto dall'art. 27 del CCNL enti locali 2019-2021, richiamato dal successivo art.55 in tema di formazione professionale) da parte del soggetto che ha attuato la formazione o mediante l'attestazione del dirigente. La certificazione delle competenze ottenuta con il percorso formativi dovrà essere acquisita nel fascicolo individuale (attualmente sia cartaceo che digitale) di ciascun dipendente ai fini delle progressioni interne ai sensi delle leggi vigenti e del Regolamento provinciale. Normativa che si auspica privilegi la logica della crescita professionale complessiva individuale a quella del numero di attestati, così come interpretato dalla Giurisprudenza Amministrativa (TAR Marche sentenza 729/21019) a garanzia della trasparenza del sistema e delle pari opportunità dei dipendenti appartenenti ai diversi uffici, settori, aree.

A tale proposito, il Progetto RIVA che la Provincia di Lucca segue in partenariato con il Dipartimento della Funzione Pubblica e Fomez (PNRR) costituirà base di partenza per la valutazione delle competenze finalizzata alla rivisitazione dei profili professionali.

Si fa presente inoltre che secondo l'attuale contratto decentrato per la Provincia di Lucca sono necessari corsi della durata di almeno 4 ore ai fini della valutazione in ambito di progressioni economiche orizzontali

Ad iniziare dall'anno 2025 le informazioni sui corsi da frequentare - onerosi o gratuiti, in presenza o live streaming/e-learning – inseriti nel piano di formazione del PIAO ed approvati dal dirigente, dovranno essere chiare ed esaustive, accessibili a tutti in modo da garantire a tutti i dipendenti, anche attraverso idonea sezione creata sulla rete Intranet, uguali opportunità di

partecipazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne, nel rispetto della formazione minima annuale.

L'attività formativa dovrà effettuarsi in orari compatibili con quelli dei/delle dipendenti part-time e dovrà essere rivolta anche ai lavoratori e lavoratrici appartenenti alle categorie protette attraverso l'utilizzo di idonei accorgimenti (ausili e tempi aggiuntivi). ,

Saranno inoltre previsti specifici momenti di approfondimento legati alla diffusione di una cultura di genere e alle pari opportunità.

Azione 1.2 Percorsi di sensibilizzazione per favorire il coinvolgimento dei colleghi con disabilità – Avvio attività: 1 febbraio 2025

Dirigenti coinvolti: Tutti

Il CUG raccomanda l'avvio di un percorso di sensibilizzazione rivolto a tutti i dipendenti che veda il coinvolgimento delle associazioni rappresentative dei colleghi e delle colleghe appartenenti alle categorie protette, per poter acquisire conoscenze che aiutino a migliorare l'interazione professionale favorendo un maggiore coinvolgimento dei colleghi disabili nei gruppi di lavoro (reportato nell'azione 3.3. accessibilità digitale).

Azione 1.3 Sviluppo delle soft skills rivolto a Dirigenti ed EQ – Avvio attività 1 febbraio 2025

Dirigenti coinvolti: Tutti

Il CUG ritiene importante per la migliore gestione organizzativa degli uffici del personale, riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, allo smart management/leadership, alla conoscenza di nuovi strumenti/modelli di organizzazione del lavoro nonché sugli strumenti e modalità di motivazione del personale secondo il framework approvato con DM del Dipartimento della Funzione Pubblica del 28/06/2023.

Azione 1.4 Scouting risorse umane _ Avvio attività 1 giugno 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Risorse

Al fine di valorizzare i percorsi formativi e le competenze individuali dei dipendenti dell'ente nonché a creare un clima motivazionale e stimolante, il CUG invita l'Amministrazione ad organizzare, avvalendosi dell'Ufficio risorse umane, un'attività di scouting delle risorse umane dell'ente attraverso un ascolto attivo a cadenza pluriennale, di tutti i dipendenti, per cogliere aspirazioni, volontà di crescita personale, esigenze di cambiamento. In tale ambito verrà implementata una banca dati che raccolga e sistemizzi le informazioni.

AZIONE POSITIVA 2: WELFARE AZIENDALE

Obiettivo: Incrementare il benessere dei dipendenti, rafforzare il loro senso di appartenenza attraverso iniziative volte a conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro, promuovere occasioni di incontro e di svago al di fuori del tempo di lavoro al fine di rendere la Provincia di Lucca un luogo piacevole e produttivo.

2.1 COSTITUZIONE CIRCOLO DEI LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI LUCCA – Avvio attività 1 febbraio 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Segreteria AAGG

La costituzione del circolo dei lavoratori ha come intento principale quello di favorire la partecipazione alla vita dell'Ente, offrendo occasione di incontri, scambi, condivisione e senso di appartenenza. Nel mese di gennaio 2025 verranno redatti e messi in approvazione lo Statuto e il Regolamento, con l'intenzione di condividere le azioni all'interno di una rete di enti del territorio, anche nella prospettiva di un futuro coordinamento. Il CRAL si estende ai dipendenti in quiescenza e ai loro familiari e si avvarrà in modo prevalente dell'attività di volontariato dei propri associati ed avrà lo scopo di promuovere momenti di svago a favore dei dipendenti attraverso l'organizzazione, durante il tempo libero, di attività a carattere culturale (programmazione di viaggi, ingressi agevolati a rappresentazioni teatrali, cinema, concerti), per la salute ed il benessere psico-fisico (stipula di convenzioni con strutture sportive, centri medici, assicurazioni) e per l'assistenza domiciliare.

2.2 Conciliazione dei Tempi di vita e di lavoro- Avvio attività 1 gennaio 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Settore Risorse

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è una sfida permanente di ciascun dipendente e di ogni organizzazione. La flessibilità nell'organizzazione del lavoro che tenga conto di particolari esigenze familiari legate alla cura dei figli e degli anziani da parte della lavoratrice e del lavoratore; l'introduzione di nuovi istituti come lo smart working od il mantenimento di forme di flessibilità come l'orario multi periodale (art. 22, comma 4 del CCNL) rappresentano opportunità che devono essere valorizzate e garantite a tutti i dipendenti per assicurare una migliore qualità della vita individuale ed un clima lavorativo disteso e produttivo.

In particolare il CUG invita l'Amministrazione a consolidare e rafforzare tutte le forme di flessibilità previste dalla normativa vigente:

a) Articolazioni orarie, prevedere articolazioni orarie nel rispetto delle particolari esigenze familiari e personali (orario multiperiodale);

b) Utilizzo ferie a seguito di lunghi periodi di assenza: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale o malattia

c) **Flessibilità entrata e uscita**, al fine di migliorare l'accessibilità dei dipendenti ai servizi del territorio (attività commerciali, scuole, trasporti pubblici) il CUG propone l'introduzione di una maggiore flessibilità nell'articolazione dell'orario di ingresso al mattino, aumentando la fascia di ingresso dalle ore 7:30 alle ore 9:30.

d) Lavoro agile

Consolidare il ricorso ricorso all'istituto dello smart working on coerenza con le direttive della funzione pubblica ed in particolare in relazione alla Direttiva Formazione 2023 che classifica lo smart working come nuovo modello di lavoro pubblico nell'era della transizione al digitale.

Il CUG propone quindi di proseguire nell'utilizzo di questo istituto ove l'organizzazione dell'ufficio e la tipologia di attività lo consentano, purché sia garantito il rispetto della regolamentazione dell'ente ed il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli atti di programmazione dell'ente.

Azione 2.3 – Aggiornamento atti regolamentari dell'ente

Avvio attività: 1 febbraio 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Segreteria AAGG + Dirigente Risorse

Il benessere aziendale, il senso di appartenenza del dipendente, una gestione organizzativa dinamica e innovativa si realizzano e si rafforzano anche attraverso la capacità dell'Amministrazione di adoperarsi per l'aggiornamento o l'introduzione di elementi di innovazione negli atti che regolano la vita organizzativa dell'ente e che producono ricadute nella gestione del tempo di lavoro e nella remunerazione economica dei dipendenti.

In questa ottica, alla luce delle disposizioni introdotte dalla nuova contrattazione nazionale, il CUG auspica un rapido aggiornamento/introduzione dei seguenti regolamenti:

- a) Introduzione di un Regolamento delle trasferte che dettagli e chiarisca alcune disposizioni previste dalla contrattazione nazionale secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 9 del CCNL vigente;
- b) Aggiornamento del Regolamento sugli incentivi;
- c) Definizione del nuovo Regolamento sulle progressioni verticali
- d) Rimodulazione del nuovo Regolamento sulle progressioni orizzontali

INDICATORI di risultato

Azione 1.1: indicatore = 1 Piano Annuale di formazione

Azione 1.1: indicatore = 1 corso attivato/tasso partecipazione dipendenti almeno 80%

Azione 1.3: indicatore = 1 corso attivato per dirigente/EQ

Azione 1.4: indicatore = 1 banca dati delle competenze

Azione 2.1: indicatore = istituzione del CRAL

**Azione 2.2: indicatore = percentuale dipendenti interessati da smart working al 31/12/2
(base line 01/01/2025)**

CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA FISICA E MORALE

AZIONE POSITIVA N. 3: CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE E ALLA VIOLENZA

Obiettivo: Rimuovere gli ostacoli che impediscono ad alcune categorie di lavoratori di partecipare pienamente alla vita dell'ente favorendo la comprensione e la comunicazione della non discriminazione e della parità di trattamento, anche con approccio interdisciplinare, aumentando la consapevolezza e la cultura dell'inclusione, sia per i portatori d'interesse interni che esterni e informare le e i lavoratori sulle norme che regolano il contrasto alla violenza fisica e psichica

Azione 3.1 Gruppi di lavoro tematici Avvio Attività 1 marzo 2025

Dirigenti coinvolti : Tutti

Sarà stimolata la creazione di gruppi di lavoro inclusivi sia in ambito organizzativo sia in ambito lavorativo a livello di Settore per dar voce ed valorizzare direttamente le esperienze e le competenze di tutti i componenti nonché i diversi punti, sin dalle fasi di definizione e di progettazione degli interventi. Tali gruppi potranno effettuare monitoraggi e rilevazioni di bisogni, anche con indagini di customer, riportando i bisogni degli utenti interni ed esterni.

Azione 3.2 Accessibilità fisica

Avvio attività: 1 aprile 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente patrimonio

Il CUG, pur comprendendo la difficoltà a conciliare gli standard di legge sull'accessibilità per i disabili e le caratteristiche strutturali degli ambienti di Palazzo Ducale, invita l'Amministrazione ad investire in ulteriori interventi di miglioramento dell'accessibilità fisica (abbattimento barriere architettoniche esistenti) a favore dei dipendenti e/o cittadini con disabilità visiva e/o motoria, secondo la normativa nazionale e di settore, effettuando un primo censimento/rilevazione dei dati entro il 31 maggio 2025: dipendenti e utenti con disabilità permanenti e temporanee, anziani, genitori con bambini piccoli, donne in gravidanza.

Permangono infatti barriere quali: scale, scalini, marciapiedi, pavimentazioni dissestate, vani o porte che impediscono il passaggio di carrozzelle o deambulatori.

Azione 3.3 Accessibilità digitale

Avvio attività: 1 aprile 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Ambiente e Servizi Informatici

Miglioramento/updating delle dotazioni tecnologiche/digitali per tutto il personale (pc portatili, smartphone/tablet), inclusi i lavoratori e le lavoratrici disabili al fine di favorire la flessibilità lavorativa ed una maggiore efficienza nello svolgimento delle attività lavorativa, grazie a strumenti digitali più performanti ed agevoli, effettuando un primo censimento/rilevazione dei dati entro il 31 maggio 2025. Quest'azione dovrebbe prevedere anche il coinvolgimento delle Università del territorio per l'individuazione di strumenti tecnologici adeguati alle diverse tipologie di disabilità

(informatica umanistica)

Azione 3.4 Formazione sulla violenza fisica e psichica

Avvio attività: 1 Luglio 2025

Dirigenti coinvolti: Dirigente Risorse

Nell'ottica di un ambiente lavorativo più sicuro, etico e sostenibile, il CUG propone un'attività di informazione sulla disciplina della violenza fisica e psichica e di mobbing per approfondire le norme di settore più recenti (norme di settore per le molestie sui luoghi di lavoro, aggressioni fisiche e verbali, Convenzione UE 190, art. 2087 cc, Dlvo 81/2008, L. 4/2021).

L'informazione dovrebbe mirare a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori la conoscenza delle normative vigenti relative alla sicurezza sul lavoro e alla gestione della violenza, dei fattori di contesto e comportamentali che favoriscono le situazioni di violenza e di mobbing, le strategie di prevenzione e gestione per costruire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

INDICATORI di risultato

INDICATORI di risultato

Azione 3.1: indicatore = n° gruppi di lavoro attivati (baseline: 01/01/2025)

Azione 3.2: indicatore = n° interventi di accessibilità fisica individuati (baseline: 1 aprile 2025)

Azione 3.3: indicatore = n° acquisto dotazioni ente/n° persone beneficiarie accessibilità digitale (baseline: 1 aprile 2025)

Azione 3.4: indicatore = n° dipendenti formati (almeno il 70% (35%); baseline: 1 luglio 2025))

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO

Le azioni positive saranno oggetto di Obiettivi di Performance di PIAO a carico dei dirigenti coinvolti indicati sotto ogni azione.

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG 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 ed i necessari aggiornamenti annuali, supportato da un questionario da somministrare a tutti i dipendenti per verificare il grado di soddisfazione e benessere all'interno dell'ente.

DURATA

Il presente Piano, ha durata triennale dalla data della sua approvazione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.