

OBIETTIVO 1PAP - PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'obiettivo è quello di attuare una serie di azioni atte a promuovere e sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo, inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, e programmare attività formative che possano consentire al personale di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

1PAP Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile in servizio presso il Comune di Arezzo.

L'azione intende proporre percorsi formativi che dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part time. La programmazione di percorsi di formazione sarà principalmente 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. In particolare, nel 2025: **Promuovere e diffondere il corso RIFORMA Mentis: costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro** – progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota Servizio Personale prot. n. 167158 del 1° dicembre 2023).

Target: completamento del corso da parte di almeno due unità di personale negli uffici che non hanno ancora provveduto ovvero hanno provveduto parzialmente.

Monitoraggio: tramite comunicazione successiva nell'ambito del monitoraggio del PIAO.

1PAP Azione 2) Favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale.

L'azione intende favorire la conoscenza delle normative e delle informazioni di interesse per il personale del Comune di Arezzo nell'ambito delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della parità di genere, nonché dei corsi di formazione disponibili per il personale.

Target: divulgazione tramite Newsletter al personale della conoscenza di quanto sopra indicato.

Monitoraggio: report annuale del Servizio Personale, in occasione del monitoraggio del PIAO.

OBIETTIVO 2PAP – LAVORO AGILE E VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

L'obiettivo è volto a promuovere il lavoro agile come opportunità di crescita della cultura organizzativa e assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di lavoro agile anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, fragilità etc.).

L'obiettivo è volto, inoltre, al presidio e alla valorizzazione delle conoscenze e delle competenze, promuovendo il valore dell'intergenerazionali.

2PAP Azione 1) Garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale la possibilità di avvalersi di modalità lavorative flessibili, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart working.

Target: disciplina del lavoro agile da inserire nel PIAO.

Monitoraggio: monitoraggio dell'andamento delle modalità di lavoro agile nella redazione del Conto Annuale nell'ambito del monitoraggio del PIAO.

2PAP Azione 2) Individuazione di 'tutor' finalizzati all'accoglienza e alla guida professionalizzata per i nuovi assunti, nonché per le unità di personale interessate da procedure di mobilità interna/esterna, dal cambio profilo o dal cambio temporaneo di mansioni.

Target: attestazioni dei responsabili di nomina dei 'tutor' da parte delle strutture interessate.

Monitoraggio: acquisizione delle attestazioni di nomina dei 'tutor' da parte delle strutture interessate nell'ambito del monitoraggio del PIAO.

OBIETTIVO 3PAP - SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

L'obiettivo vuole promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

3PAP Azione 1) Promuovere e diffondere le tematiche del PAP attraverso la creazione di una sezione web dedicata sul sito intranet istituzionale del Comune di Arezzo, contenente le informazioni sulla composizione e sull'attività del CUG, della Consulta delle pari opportunità, sul Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Target: aggiornamento delle pagine web in base alle attività e ai documenti man mano svolte/prodotti dagli organi interessati.

Monitoraggio: aggiornamento delle pagine web a cura dell'Ufficio immigrazione, integrazione e pari opportunità e report nell'ambito del monitoraggio del PIAO.

3PAP Azione 2) Stesura della relazione annuale del CUG secondo il Format 2 della direttiva n. 2/2019 entro la scadenza prevista, da pubblicare sulla pagina dedicata del sito web di cui all'azione 1) dell'obiettivo 3PAP.

Target: stesura della relazione annuale del CUG, con il supporto del Servizio Personale.

Monitoraggio: pubblicazione della relazione sulla pagina web dedicata a cura dell'Ufficio immigrazione, integrazione e pari opportunità.

3PAP Azione 3) Promuovere la partecipazione del personale comunale agli eventi, incontri, convegni organizzati o patrocinati dal Comune di Arezzo o da altri enti pubblici in tema di pari opportunità e parità di genere.

Target: almeno due eventi pubblicizzati al personale del Comune di Arezzo.

Monitoraggio: report annuale dell'Ufficio immigrazione, integrazione e pari opportunità, in occasione del monitoraggio del PIAO.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 'Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144' (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198);
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 'Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche';
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 'Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246' (Piano di azioni positive);
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 'Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni' (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità);
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 'Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro' (cd. Collegato Lavoro - misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni);
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 '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' (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali);
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo 'Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale';
- Direttiva 23 maggio 2007 'Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche';
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG);
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 'Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche';
- Legge n. 160/2019, art. 1 comma 348;
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 'Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo'.
- Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" redatte dal Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 ed approvate il 6 ottobre 2022;
- DPCM 11 aprile 2024 - Modifica al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2020, recante: «Modelli dei cartelli, contenuti, lingue da utilizzare nonché modalità e tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking n. 1522» (GU Serie Generale n.124 del 29-05-2024).