



**COMUNE DI MONTEFORTE D'ALPONE
PROVINCIA DI VERONA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE**

2025-2027

**SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO
SOTTOSEZIONE 2.2.2 PIANO AZIONI POSITIVE**

Fonti normative

Visti:

- la Legge 10/04/1991, n. 125 *“Azioni per la realizzazione della parità - uomo-donna nel lavoro”*;
- il D. Lgs. n. 196/2000 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”*;
- il D. Lgs. n. 165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”* e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 della Legge n. 183/2010 *“Collegato lavoro”*;
- il D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* così come modificato con D.Lgs. 25/01/2010, n. 5 che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l’adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- il D. Lgs. 09/04/2008, n. 81 *“Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, in attuazione della Legge 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il D. Lgs. n. 5/2010 *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;
- la Legge 04/11/2010, n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011 *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- la Legge 23/11/2012, n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

Quadro normativo

Il Piano Triennale Delle Azioni Positive è previsto dall’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità”*, con la finalità di assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne”*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministro per i diritti e le pari opportunità) prevede le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*.

La materia era già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare dall’art. 19 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 14/09/2000, il quale prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e di interventi che si concretizzassero in *“azioni positive”* a favore delle lavoratrici. L’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva, invece, la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel Documento di Valutazione dei Rischi (DUVRI) quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'ordinamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, 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" e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monteforte d'Alpone per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) e costituisce la sezione 2.2.2.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali e fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 98/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

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

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

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

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

Il Comune di Monteforte d'Alpone con deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 07.07.2016 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 4 i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2025-2027 del Comune di Monteforte d'Alpone potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Attuare le pari opportunità e valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa che può consentire di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni positive del Comune di Monteforte d'Alpone sono quelli indicati nell'art. 1 del presente documento.

Art. 1 - Obiettivi

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Monteforte d'Alpone intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo
- Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari
- Obiettivo 3: Pari Opportunità e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Gli obiettivi del Piano sono focalizzati principalmente sulle pari opportunità, ma dovrebbero rivolgersi alla platea dei lavoratori in modo più trasversale, puntando prioritariamente a raggiungere le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Tali obiettivi dovrebbero in sintesi articolarsi in azioni volte a:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Art. 2 - Alcuni dati sul personale del Comune di Monteforte d'Alpone

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni e degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata del personale del Comune di Monteforte d'Alpone.

Tale fotografia, risulta sintetizzata dalle seguenti due tabelle:

Tab. 1: Ripartizione dei dipendenti per fasce d'età e genere:

Età	25-39	40-49	50-59	60-64	65	Totale
Uomini	2	1	5	2	0	10
Donne	2	3	5	2	0	12
Totale	4	4	10	4	0	22

Tab. 2: Ripartizione delle posizioni di vertice e di Responsabilità Posizioni organizzative

Donne 1

Totale 4

Al 20.02.2025 il personale dipendente del Comune di Monteforte d'Alpone è pari a 22 unità.

Come si evince dalle tabelle, vi è una lieve predominanza femminile: le donne sono circa l'55% del totale, mentre nelle posizioni di vertice (posizioni organizzative) si registra una predominanza degli uomini, che si attestano al 75%.

L'altra caratteristica del personale su cui pare opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: si riscontra infatti una età media piuttosto elevata, confermata dal fatto che pochi dipendenti ha meno di 39 anni e gli altri dipendenti sono divisi in numero maggiore nella fascia d'età tra i 50/59 anni.

A fronte delle continue ricalibrature organizzative e variazioni del contesto normativo di riferimento, della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, del blocco al turnover dei dipendenti che lasciano il lavoro (trend in rapida crescita) e della progressiva digitalizzazione in assenza di ricambio generazionale si determineranno nei prossimi anni delle condizioni di stress crescente sul personale in servizio. Inoltre il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

Art. 3 - Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è doverosamente aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale. In tutte le pubbliche amministrazioni alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il Comune di Monteforte d'Alpone, nonostante i vincoli che la normativa ha posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, consente ogni anno ai propri dipendenti di partecipare a corsi di formazione, corsi per lo più attuati gratuitamente da ditte che forniscono all'Ente software di gestione delle pratiche amministrative. Tuttavia a fronte di sempre più pressanti interventi normativi l'offerta formativa nel nostro comune è andata diminuendo significativamente, concentrandosi quasi esclusivamente sui temi della sicurezza e dell'aggiornamento.

È di assoluta importanza che le attività di formazione approvate annualmente tengano conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i

corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure che hanno un orario di lavoro part-time. In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

AZIONI POSITIVE

Azione 1: Formazione - Attività del CUG

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

a) Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

ESITO: da realizzare

b) Presentazione del CUG ai dipendenti, spiegarne ruolo e funzioni (anche inviando comunicazioni ai dipendenti) e ricordando che il CUG è a disposizione per eventuali segnalazioni in merito a pari opportunità, mobbing, benessere lavorativo.

ESITO: da realizzare

c) Approntare uno spazio informativo in rete dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del CUG.

ESITO: da realizzare

d) Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.

ESITO: da realizzare

e) Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi di lavoro, familiari, ecc.

ESITO: parzialmente realizzato

Soggetti coinvolti: membri del CUG, Responsabili di Servizio.

Destinatari: membri del CUG, tutti i dipendenti.

Azione 2: Maggiore livello di informazione e di coinvolgimento, confronto e condivisione da parte dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e dei Responsabili di Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

a) Sensibilizzare le posizioni di vertice affinché siano svolti gli incontri e verifiche sul sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, in merito agli obiettivi assegnati. La governance ha responsabilità di gestione e coordinamento e di contribuire alla formulazione e alla valutazione delle politiche pubbliche, ma anche di guidare, motivare e valorizzare i propri collaboratori, di contribuire al miglioramento del clima organizzativo, di saper valutare con correttezza il lavoro degli altri, di influenzare in senso positivo i comportamenti organizzativi.

b) Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Servizio, Segretario, CUG

Destinatari: tutto il personale.

ESITO: Parzialmente realizzato.

Azione 3: Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo

Prevenire le criticità relative alle mancate sostituzioni del personale che lascia il lavoro, favorendo un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, rendendo consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

- a) Effettuazione dell'indagine:
 - analisi ed individuazione delle criticità;
 - raccolta delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
 - elaborazione di proposte e soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- b) Il CUG dovrà avere un riscontro sulle eventuali azioni che saranno intraprese in merito alle criticità emerse;
- c) Dotarsi di struttura idonea a raccogliere le segnalazioni delle problematiche nell'ambiente lavorativo, per aiutare in situazioni di percepite discriminazioni sul luogo di lavoro, di difficoltà all'interno del contesto lavorativo, relativamente a casi riguardanti percezione di mobbing, conflitto con colleghi e superiori, non riconoscimento di permessi ed articolazione orario di lavoro, nonché di difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei familiari.

Soggetti coinvolti: membri del CUG, Responsabili di Servizio
Destinatari: tutto il personale

ESITO: Parzialmente realizzato.

PIANO DI LAVORO:

- 1) Si prevede la formazione ai membri del CUG sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche che attengono al benessere organizzativo.
- 2) Entro i primi 6 mesi di vigenza del Piano si prevede la formazione di 6 ore obbligatorie alle posizioni organizzative e alle posizioni intermedie sui temi della comunicazione e del coinvolgimento tra i livelli decisionali e direttivi ed il personale con l'obiettivo di migliorare la performance generale. La partecipazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuale.
- 3) Predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente.
- 4) Azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.
- 5) Raccolta dei dati in possesso del Servizio Personale ed elaborazioni.
- 6) Verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione e definizione contenuti e organizzazione della formazione per le posizioni organizzative.

La formazione è rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale).

A seguito di valutazione e analisi dati di contesto, si procede alla valutazione di fattibilità ed eventuale avvio servizio di supporto psicologico.

Si provvede ad azioni di sensibilizzazione e diffusione dell'informazione su "Buone Pratiche".

Risorse necessarie:

- Ore di formazione, servizi di formazione;
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG;
- Tirocinio formativo e/o stage per attività di gestione questionario e elaborazione dei dati.

Art. 4 - Obiettivo 2: Conciliatore dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

Negli ultimi anni, in attuazione delle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata anche l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra il tempo legato al lavoro e quello destinato alla dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla cura delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Al crescente aumento della presenza delle donne nel contesto lavorativo, in particolare nelle posizioni non apicali, non corrisponde un contestuale miglioramento nelle dimensioni che ne determinano la permanenza nel mercato del lavoro, come la qualità e le condizioni di lavoro.

Il Comune di Monteforte d'Alpone è sempre stato attento a tali politiche, il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano. La flessibilità nel lavoro non dovrebbe essere inquadrata in una logica settoriale, avulsa dalle strategie dell'ente, quanto, piuttosto, come strumento capace, anche se non da solo, di favorire la riorganizzazione dell'ente stesso.

La prospettiva futura è quella di mantenere tali soluzioni organizzative e relazionali.

Azione 1 - Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

Azione 2 - Misure di promozione della conciliazione-benessere organizzativo

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- informazione destinata al personale e alle posizioni organizzative sui vari strumenti di conciliazione anche in riferimento alle esperienze di altri enti;
- valorizzazione delle soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

Piano di lavoro:

- Raccolta e analisi dati disponibili nelle banche-dati del personale.
- Verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione definizione contenuti e organizzazione della formazione.
- Continuità formazione anche per il personale non dirigente.
- A seguito di valutazione e analisi dati di contesto, avvio di un eventuale servizio esterno di supporto psicologico.

Risorse necessarie:

- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG;
- Tirocinio formativo e/o stage per attività di raccolta ed elaborazione dei dati.

Art. 5 - Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

Azione 1: predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing.

Tale Codice dovrà essere predisposto ed essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti, per poi essere integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente.

Azione 2: informazione e sensibilizzazione per i dipendenti, su base volontaria, in tema di:

1. età:

- previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e

valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne ovvero consolidamento scritto del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

2. genere:

- ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;
- informazione relativa ai vari tipi di permesso e di congedo;

3. disabilità:

- informazione su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

Piano di lavoro:

- Individuazione dei profili professionali prossimi al pensionamento e predisposizione di percorsi di formazione/affiancamento con altri colleghi al fine di non disperdere il patrimonio di conoscenze acquisite.
- Predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing, diffusione al personale e successiva integrazione nel Codice di Comportamento dell'Ente.
- Raccolta delle adesioni su base volontaria e conseguente promozione di iniziative di sensibilizzazione e informazione in tema di genere e disabilità.

Risorse necessarie:

- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG;
- Tirocinio formativo e/o stage per attività di raccolta ed elaborazione dei dati.

Art. 6 - Raggiungimento degli obiettivi

Il Comune di Monteforte d'Alpone si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con le tempistiche indicate nei precedenti articoli.

Art. 7 - Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Monteforte d'Alpone attiverà un percorso di valutazione sulla base delle risorse disponibili. Ai sensi dell'art. 4 punto a) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 8 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.