



COMUNE DI MARMIROLO
Provincia di Mantova

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Premessa.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato C.U.G., nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...". Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Ente stesso. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni." (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni). Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs n° 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 e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche." La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. 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. n° 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 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 n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 "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 e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento 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 C.U.G. "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 il 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".

Obiettivi e finalità

Viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024 nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e successive modificazioni ed integrazioni. Gli interventi del piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione dell'Amministrazione e, in tale ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il PAP (Piano Azioni Positive) è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato per il triennio successivo;

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce, in continuità con il piano approvato per il triennio 2020/2022, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, nonché alla salute e al benessere nei luoghi di lavoro;
2. alla conciliazione dei tempi e degli orari di lavoro la predisposizione all'interno del PIAO della regolamentazione necessaria con accogliere le proposte di attivazione lavoro a distanza ove possibile;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro e trasparenza amministrativa;
5. alla attualizzazione del modello di valutazione della performance individuale ed organizzativa.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, orario di lavoro e orario di servizio, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità e benessere al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa dell'ente.

Nel corso dell'anno 2019 il personale dipendente ha partecipato ad una giornata formativa in materia di C.U.G. organizzata dalla RSU (rappresentanza sindacale unitaria) e tenuta dalla Consiglieria di fiducia per le parità.

La situazione al 31.12.2021 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Totale
Donne	4	12	4	0	20
Uomini	1	4	5	0	10
Totali	5	16	9	0	30

Dipendenti nominati Responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n.267/2000	
UOMINI	1
DONNE	2
TOTALE	3

A questi si deve aggiungere il Segretario Comunale in convenzione di segreteria che dal 02.08.2019 è una donna.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Marmirolo, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, 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 debbono 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, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE NEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO E AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Obiettivi oggetto di deliberazione della Giunta Comunale da adottare entro il 30.04.2022

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE – SALUTE E BENESSERE

Obiettivo: Favorire la partecipazione dei lavoratori ad attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, in funzione della gestione dei cambiamenti, anche tecnologici, per garantire un'elevata qualità dei servizi, che devono essere basati sulla conoscenza e sulle competenze, nonché ad un'attenzione alla salute e al benessere del dipendente anche in ambito lavorativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, migliorando la qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Azione positiva 1:

Sulla base delle esigenze dei singoli lavoratori raccolte dai Responsabili e valutate sul percorso in essere del mansionario assegnato, dovrà essere redatto – su proposta del Comitato di Direzione – entro il 31 marzo di ogni anno un piano di formazione per tutti i Settori dell'Ente da sottoporre alla Giunta ed inviato all'Osservatorio dei bisogni formativi, istituito presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. Inoltre si darà continuità ai percorsi di prevenzione degli infortuni e salute nei luoghi di lavoro per tutti i dipendenti.

Azione positiva 2: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto altresì delle particolari condizioni personali degli stessi, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formativo/professionali.

Azione positiva 3: sviluppare la condivisione e diffusione delle conoscenze tra colleghi, apprese nei corsi di formazione o in autoapprendimento nell'ottica della massima produttività e ottimizzazione dei risultati e del benessere dei lavoratori.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area –Ufficio Personale - Dipendenti.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **CONCILIAZIONE DEI TEMPI - ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Valutare le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche (conciliazione lavoro – vita familiare), in particolare a sostegno della maternità, compatibilmente comunque con l'erogazione dei servizi ai cittadini utenti. Valutazione delle nuove tipologie di lavoro a distanza.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Predisposizione all'interno del PIAO della regolamentazione necessaria per accogliere le proposte di attivazione lavoro a distanza ove possibile.

Azione positiva 1: garantire il mantenimento dell'istituto della flessibilità per i dipendenti, sia in entrata che in uscita. Attivare progetti personalizzati di lavoro a distanza nel limite dei servizi offerti al cittadino, alle esigenze dell'Ente e alla normativa vigente.

Azione positiva 2: programmare in modo equo e uniforme l'assegnazione delle ferie ai dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze di servizio. Valutare la presenza in servizio in orario di apertura al pubblico degli uffici.

Azione positiva 3: predisporre regole di lavoro agile tali da conciliare, se ed in quanto possibili, le esigenze di funzionalità della struttura con particolari condizioni dei dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area –Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Garantire pari opportunità a tutti i lavoratori per l'accesso alle varie procedure concorsuali dell'ente.

Azione positiva 1: Applicazione degli istituti contrattuali di nuova approvazione con riferimento al Contratto Integrativo Decentrato sottoscritto dalle parti.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale – Responsabili di Servizio

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE E TRASPARENZA**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e il benessere organizzativo.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere nonché l'ascolto dei dipendenti e la raccolta delle loro osservazioni.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a cura del CUG (Comitato Unico di Garanzia), informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune, raccolta delle osservazioni da parte dei dipendenti a mezzo anche di questionari.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: ADOTTARE UN SISTEMA DI VALUTAZIONE FINALIZZATO ALL'ACCRESIMENTO DELLE COMPETENZE

Obiettivo: Aggiornare il sistema di valutazione presente nell'Ente alle nuove normative ed esigenze dell'Amministrazione.

Finalità strategica: Valorizzare le informazioni acquisite in sede di valutazione della performance individuale tramite un'analisi della valutazione del personale che presuppone l'adozione e la successiva messa in opera del "nuovo" Sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni individuali. Tale sistema, che riguarderà tutto il personale, è ancora in corso di definizione e prevede che le potenzialità e le lacune rilevate dai Valutatori in passato, nonché l'appiattimento delle valutazioni dei dipendenti, possano essere migliorate per orientare in modo mirato i percorsi formativi e di aggiornamento professionale dei dipendenti. Gli Uffici competenti stanno collaborando nell'implementazione della scheda di valutazione al fine di consentire al Valutatore di evidenziare lacune e punti di forza rilevati nell'operato dei propri Valutati e proporre percorsi formativi dedicati. Detto sistema prevederà altresì un momento di valutazione della performance organizzativa mediante un sistema di indicatori del benessere organizzativo dell'ente tali da coinvolgere tutto il personale.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione delle motivazioni del Nuovo Sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni individuali a tutto il personale dipendente. Informazione sul corretto uso del nuovo sistema di valutazione presso le Posizioni Organizzative (Valutatori), il Sindaco e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, i responsabili di Area e il Segretario Comunale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, agli amministratori.

Verrà inoltre favorita l'attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", istituito con deliberazione della Giunta Comunale n.120 del 27.10.2011, nominato con provvedimento Prot. n. 6495 del 10.05.2018.