



COMUNE DI COMACCHIO

PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022

Indice

- 1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**
- 2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**
- 3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica”.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- ❖ superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- ❖ sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- ❖ semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- ❖ rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto;
- ❖ spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 **LINEE DI AZIONE** a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

1. PIANI TRIENNALI
DI AZIONI
POSITIVE

2. RAFFORZAMENTO
DEI COMITATI UNICI
DI GARANZIA E
CONTRASTO ALLE
DISCRIMINAZIONI

3. ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO

4. FORMAZIONE E
DIFFUSIONE DEL MODELLO
CULTURALE IMPRONTATO
ALLA PROMOZIONE DELLE
PARI OPPORTUNITÀ E ALLA
CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI
VITA E DI LAVORO

5. POLITICHE DI
RECLUTAMENTO E
GESTIONE DEL
PERSONALE

LE LINEE DI AZIONE

1. PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano triennale azioni positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della performance.

2. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione verifica: relazione annuale sulla situazione del personale attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

5. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Comacchio, aggiornato annualmente, disciplina il ciclo e le modalità di misurazione e valutazione del Piano triennale di azioni positive.

IL CICLO DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al Piano della performance. In caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, è prevista come sanzione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'Amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. La relazione viene presentata, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche all'OIV.

IL COLLEGAMENTO CON LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La direttiva n. 2/2019 prevede che il Piano triennale di azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2020-2022

Le limitazioni nelle assunzioni degli anni scorsi, per gli enti locali, ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per il/le dipendenti.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, salvo poi, con l'introduzione della cosiddetta "quota 100" rimettere tutto in discussione.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, nelle sue applicazioni, come ad esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, l'entrata in vigore del GDPR 679/2016, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze: un processo che spesso richiede azioni spontanee non supportate da procedimenti e formazione appropriati ai pur necessari adeguamenti.

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

Dal lavoro del CUG sono emerse riflessioni e proposte, da cui sono scaturiti interventi ed attività già qualificabili come avvio di buone pratiche, che si intende consolidare e sviluppare nel Piano di azioni Positive triennale della nostra Amministrazione.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

| | | |
|---------------|----------|---|
| AZIONE | 1 | PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE IL BUON CLIMA DI LAVORO |
|---------------|----------|---|

OBIETTIVO 1

Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente

Azioni:

1. Somministrazione, raccolta ed elaborazione dati di un questionario, predisposto anche con l'ausilio di ditta o struttura specializzata nel settore, che consenta di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento.
2. E' necessario migliorare la condivisione, da parte dei Responsabili di Servizio, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo i lavoratori anche attraverso incontri periodici, per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi, del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, e la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro.
Questo anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, attraverso condivisione degli obiettivi, nell'intento di aumentare la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente.

Responsabili: Tutti i Dirigenti

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

| | | |
|---------------|----------|--|
| AZIONE | 2 | FAVORIRE IL RISPETTO DEL LINGUAGGIO DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE E NEGLI ATTI AMMINISTRATIVI DELL'ENTE PER GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ |
|---------------|----------|--|

OBIETTIVO 1

Adeguamento al linguaggio di genere dei principali atti e documenti dell'ente e delle comunicazioni informali.

Azione: Rivedere la redazione di modulistica, delibere, determine e principali atti/documenti dell'Ente, con il rispetto del linguaggio di genere. Inviare al personale raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (lettere, e mail).

Destinatari: Tutti i cittadini e dipendenti dell'ente.

Responsabili: Tutti i Dirigenti - C.U.G.

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

| | | |
|--------|---|---|
| AZIONE | 3 | PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE NELLA FORMAZIONE, NELL'AGGIORNAMENTO E NELLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE |
|--------|---|---|

OBIETTIVO 1

Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione anche al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità;

Azione: promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità anche attraverso il criterio della rotazione dei dipendenti al fine di consentire la partecipazione di tutti i lavoratori alle giornate formative.

Destinatari: Tutti i dipendenti

Responsabili: Tutti i dirigenti

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

| | | |
|---------------|----------|--|
| AZIONE | 4 | FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO FINALIZZATE A FAVORIRE I BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEL PERSONALE |
|---------------|----------|--|

OBIETTIVO 1

Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;

Azione: Ricognizione delle comunicazioni al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità e verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione.

Destinatari: Tutto il personale

Responsabili: Servizio personale, C.U.G.

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

OBIETTIVO 2

Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrice e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

Azione: Studio di fattibilità sull'applicazione del telelavoro e dello smart working ove i lavoratori/lavoratrici lo richiedano.

Destinatari: Tutto il personale

Responsabili: Tutti i dirigenti, C.U.G.

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

OBIETTIVO 3

Redigere apposito regolamento e/o disciplina per la trasformazione del lavoro a tempo pieno in lavoro part-time.

Azione: Studio e predisposizione di apposita disciplina per il ricorso al part-time ove i lavoratori/lavoratrici lo richiedano.

Destinatari: Tutto il personale

Responsabili: C.U.G. – Servizio personale

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

| | | |
|---------------|----------|--|
| AZIONE | 5 | PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE AZIONI PER IL BENESSERE LAVORATIVO E LE PARI OPPORTUNITÀ |
|---------------|----------|--|

OBIETTIVO 1

Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive

Azione: Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive ed annuale monitoraggio delle attività svolte.

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente

Responsabili: C.U.G. – Servizio Personale

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

OBIETTIVO 2

Proposte e suggerimenti dal personale.

Azione: Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente

Responsabili: C.U.G. – Servizio Personale

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

| | | |
|---------------|----------|---|
| AZIONE | 6 | POTENZIARE IL RUOLO E L'AZIONE DEL CUG |
|---------------|----------|---|

OBIETTIVO 1

Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.

Azione: Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi.

Destinatari: Componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Responsabili: Servizio Personale

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

OBIETTIVO 2

Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG.

Azione: Creare un'apposita sezione nell'intranet del Comune di Comacchio dedicata al C.U.G.

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente

Responsabili: C.U.G. – Servizi Informatici

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel periodo di vigenza potranno essere saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al C.U.G. del Comune di Comacchio nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Lo stesso potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità anche sulla scorta di eventuali azioni indicate dai lavoratori/lavoratrici.