

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. AGGIORNAMENTO TRIENNIO 2023 - 2025**

### **Premessa**

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pietrasanta per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il PAP raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il PAP per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità all'art. 7 del Testo Unico del Lavoro nelle P.A. (D.Lgs 165/2001), in base a cui le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a garantire:

- la parità e le pari opportunità tra uomini, donne e persone in situazioni di svantaggio;
- 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;
- un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

A tali fini, l'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» - **CUG** - che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il Comune di Pietrasanta ha istituito tale organismo con deliberazione Giunta Comunale n. 140 del 17 giugno 2011.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, è stata riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi si attua poi nel Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119: il piano contempla una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione del c.d. "Jobs act", ha introdotto poi misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

La recente Direttiva n. 2 del 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 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", con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che "La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace."

Le indicazioni fornite dalla direttiva 2/2019 sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro – sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all'amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del "Piano triennale di azioni positive", che l'amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'Ente, inoltre, è tenuto a:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001);
- g) organizzare il lavoro mediante modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

### **Aree generali di intervento**

Sulla base delle citate premesse pertanto sono individuate nel PAP per il triennio 2023/2025 le seguenti aree d'intervento:

- uguaglianza nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- equilibrio vita privata/ vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- promozione del principio di non discriminazione;

### **Piano Triennale di Azioni Positive**

Per ciascuna delle aree di intervento vengono individuati obiettivi ed azioni specifiche.

**1) Area di intervento:** uguaglianza nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

**Finalità strategica:** favorire pari opportunità di sviluppo della professionalità al fine di ridurre il *gap* nelle carriere.

**Obiettivi:**

- a) creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance complessiva dell'Ente;
- b) valorizzare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- c) realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azioni:**

1. Potenziare il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro);
2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di alcun tipo;
3. Migliorare le azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di genere, ed in relazione allo stress lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione.
4. Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
5. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, mediante percorsi di formazione a distanza 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;
6. Promuovere la mappatura delle competenze professionali del personale, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

**2) Area di intervento:** equilibrio vita privata/ vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

**Finalità strategica:** favorire politiche di conciliazione per la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso delle differenze e improntato al benessere organizzativo.

**Obiettivi:**

- a) valorizzare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- b) favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali adottando misure di conciliazione a sostegno di *care activities*.

**Azioni:**

1. Indagare le esigenze di cura del personale dell'ente al fine di individuare le misure positive specifiche da adottare per facilitare la continuità dell'attività lavorativa garantendo ogni sostegno alle esigenze di cura conformemente alle esigenze normative.
2. Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
3. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. In particolare, si intende garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;

4. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo, l'ottimizzazione del piano ferie e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

**3) Area di intervento:** promozione del principio di non discriminazione.

**Finalità strategica:** promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

**Obiettivi:**

- a) aumentare la consapevolezza del personale dipendente sui temi delle pari opportunità;
- b) rafforzare ruolo e funzioni del CUG attraverso la definizione di uno specifico piano di comunicazione.

**Azioni:**

1. Avviare azioni di sensibilizzazione e formazione rivolti ai responsabili d'Area sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione al fine di favorire una maggiore partecipazione alle azioni positive che l'Amministrazione intende intraprendere

2. Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo di una cultura delle pari opportunità, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).

3. Produrre statistiche sul personale ripartite per genere contemplando tutte le variabili, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali. Le statistiche così prodotte, andranno poi diffuse tra tutto il personale dipendente e saranno oggetto di valutazione apposita da parte della dirigenza.

4. Definizione, attraverso uno specifico piano di comunicazione, di una strategia per il miglioramento del flusso comunicativo interno tra il CUG ed il personale dipendente favorendo la bidirezionalità in un'ottica di collaborazione.