Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Arezzo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi:

- 1. Promozione e sviluppo del benessere organizzativo;
- 2. Valorizzare l'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 3. Implementazione e consolidamento dello SMART WORKING;
- 4. Formazione professionale.

Gli obiettivi sono volti a favorire l'attuazione del principio delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professione; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.
La finalità e quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.
Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).
Per il triennio 2023-2025, ed in particolare per l'anno 2023, muovendo da un'analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio relativo al 2022, si confermano gli obiettivi del triennio 2022-2024.
In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive andrà considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo. Come anticipato, nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli negli obiettivi delle singole strutture organizzative.
Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

Obiettivi per il triennio 2023-2025

Per il triennio 2023-2025 le Azioni restano strutturate sui quattro obiettivi su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG.

Obiettivo n. 1 Promozione e sviluppo del benessere organizzativo

L'obiettivo è quello di 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, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

Azioni

- Proposta di percorsi formativi e laboratori rivolti a Dirigenti e P.O. sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati. Avvio di percorsi di formazione e coaching organizzativo rivolti a Dirigenti e Posizioni organizzative.
- Sviluppo di un piano interno di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo, promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ente.

Destinatari

- Dipendenti del Comune di Arezzo

Soggetti Attuatori

- Direttori Servizi e Uffici
- Servizio Personale

Periodo di realizzazione

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2023 – 2025.

Indicatori e target (valori attesi)

- Percorsi di formazione messi a disposizione del personale - Target: almeno sei corsi all'anno.
- Incontri con Dirigenti e Responsabili di ufficio per la declinazione degli obiettivi relativi alle Azioni Positive nel PIAO – Target: almeno un incontro per ciascuna unità organizzativa dirigenziale.
- Creazione di una area informativa ad hoc sulla intranet - Target: si.

Obiettivo n. 2 Valorizzare l'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori

L'obiettivo è quello sviluppare e/o individuare percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Ente che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "Senior" in via di prossimo pensionamento o con prospettive di lavoro ancora significative, personale "Junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione).

Azioni

- Flessibilità lavorativa: sviluppo di soluzioni a sostegno della transizione verso il pensionamento e delle necessità di conciliazione per motivi di cura familiare.
- Presidio e valorizzazione delle conoscenze ed esperienze acquisiti/competenze: mantenimento e sviluppo di attività di formazione, promozione di strumenti e procedure a tutela della conoscenza.
- Promozione del valore dell'intergenerazionalità: Individuazione di figure chiave nelle diverse direzioni (tutor) formati sui temi dell'accoglienza e della guida professionalizzata per i nuovi assunti.

Destinatari

- Dipendenti del Comune di Arezzo

Soggetti Attuatori

- CUG
- Direttori Servizi ed Uffici
- Servizio Personale

Periodo di realizzazione

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2023 – 2025.

Indicatori e target (valori attesi)

- Stesura della relazione CUG secondo il Format 2 della direttiva n. 2/2019 entro la scadenza prevista, da pubblicare sul sito web e/o sulla intranet - Target: si.
- Sviluppo di buone pratiche su valorizzazione e diffusione anche ad opera del CUG per il tutoraggio dei nuovi assunti e sviluppo di nuove soluzioni e opportunità – Target: definire annualmente almeno una "buona pratica", diffondendola tra le strutture.

Obiettivo n. 3 Implementazione e consolidamento dello SMART WORKING

Con la conclusione della fase emergenziale l'obiettivo è di 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, ecc).

Azioni

- Implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

Destinatari

- Dipendenti del Comune di Arezzo

Soggetti Attuatori

- CUG
- Direttori Servizi ed Uffici
- Servizio Personale

Periodo di realizzazione

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2023 – 2025.

Indicatori e target (valori attesi)

- Dotazioni tecnologiche fornite dal Comune a seguito delle richieste del personale - Target: n. dotazioni fornite/n. dotazioni richieste >= 1
- Monitoraggio e analisi del trend su n. lavoratori agili – confronto tra il "dato anno n+1/totale dipendenti anno n+1" e il dato "anno n/totale dipendenti anno n" - Target: si (nel caso di trend discendente, analisi delle cause e definizione di azioni per il sostegno del lavoro agile).

Obiettivo n. 4 Formazione professionale

La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il Comune di Arezzo. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

Azioni

- Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.
- Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica.
- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella famigliare.
- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata.
- Organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori fragili per i quali si potranno attivare percorsi FAD in collaborazione con organizzazioni qualificate.
- Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Destinatari

- Dipendenti del Comune di Arezzo

Soggetti Attuatori

- Direttori Servizi ed Uffici
- Servizio Personale

Periodo di realizzazione

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2023 – 2025.

Indicatori e target (valori attesi)

- Promuovere la partecipazione del personale comunale agli eventi, incontri, convegni organizzati o patrocinati dal Comune di Arezzo in tema di pari opportunità e parità di genere, nonché su altre tematiche definite dall'Amministrazione, sia attraverso la comunicazione istituzionale, sia valutando altre forme di promozione. Target a) monitoraggio annuale dei dati sulla partecipazione ai corsi/eventi/convegni in tema di pari opportunità e parità di genere, nonché su altre tematiche definite dall'Amministrazione; Target b) almeno 5 partecipanti per anno.
- Sensibilizzare i responsabili di struttura a segnalare e promuovere la partecipazione del proprio personale a strumenti flessibili di formazione e aggiornamento (ad esempio webinar e fad). Target: invio di almeno una newsletter.