OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dal D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, rappresenta il documento unico di programmazione e *governance* che permette di superare la frammentazione degli strumenti già in uso, accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane. L'integrazione del Piano delle Azioni Positive all'interno del principale strumento di programmazione dell'ente, consente di farne **strumento attivo di sviluppo delle persone**, anche in chiave di parità di genere. In tal senso, alcuni dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere (*baseline*) sono stati individuati nell'analisi di contesto.
Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bellaria Igea Marina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità alla vigente normativa, e in particolare:

- all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione;
- alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*" che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive;
- alle successive linee guida sulla "*Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*" ispirate ai principi di consapevolezza, pragmatismo, flessibilità e apprendimento.

Le azioni positive sono misure che hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale si individuano 4 principali direttrici:

- conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- benessere organizzativo;
- formazione e aggiornamento;
- parità, parità di genere e pari opportunità.

Gli obiettivi in cui si declinano, mediante misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità, **sono volti a garantire**:

- pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promozione di benessere organizzativo e migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promozione all'interno dell'amministrazione della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione.

Nel triennio 2023-2025, muovendo da una analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio effettuato per il 2022 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG, si andranno a consolidare e valorizzare le esperienze consolidate negli anni precedenti e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro, inserendo ulteriori *step* utili a facilitare la diffusione di un modello culturale inclusivo e motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, che valorizzi le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Risultano già operativi presso il Comune di Bellaria Igea Marina diversi istituti a favore delle pari opportunità:

a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione, con almeno un terzo di componenti donne[1];
b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; gli incarichi Dirigenziali e le Posizioni Organizzative sono conferite tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera[2]; alla data del 31/12/2022 tali incarichi risultano così distribuiti:
    - **Incarichi Dirigenziali**: 1 donna / 1 uomo
    - **Incarichi di Posizione Organizzativa**: 3 donne / 2 uomini
c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione e aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi *online* e in presenza, in alcuni casi con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio[3];
d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a situazioni familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali[4].

1 Art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001; 2 D.lgs. n. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c); art. 5, comma 2; art. 7, comma 1; art. 19;
3 Art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 165/2001; 4 Art. 30 d.lgs. n. 198/2006.

Le risorse umane destinatarie delle azioni adottate a favore dell'uguaglianza di genere (dato al 31/12/2022) è il seguente:

- **Dipendenti di ruolo per sesso 133 di cui**: 74 donne / 59 uomini
- **Dipendenti a tempo determinato per sesso 14 di cui**: 10 donne / 4 uomini

	Donne					Uomini				
ETA'/ CAT.	>30	31-40	41-50	51-60	>60	>30	31-40	41-50	51-60	>60
SEGR.										1
DIRIG.			1						1	
D	1	2	2	8	2		1	4	8	3
C	4	12	11	29	7	4	11	9	9	4
B		1		3	1		1	2	4	1
TOTALE	**5**	**15**	**14**	**40**	**10**	**4**	**13**	**15**	**22**	**9**
IN %	3,4	10,2	9,5	27,2	6,8	2,7	8,8	10,2	15	6,2

Il presente P.A.P. riferito al triennio 2023-2025 si pone dunque in coerenza con tutti gli strumenti di programmazione di questo Ente e in continuità con le azioni già intraprese, ed è da intendersi strumento dinamico e in *progress*, aperto a possibili revisioni, pertanto, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno richiede un aggiornamento ed eventualmente integrazioni per il triennio successivo.

MISURE DI CONCILIAZIONE APPLICATE

Misura	Donne	Uomini	Totale
Titolarità part-time	14	5	19
Permessi ex Legge 104/1992 (numero medio gg.fruiti su base annuale)	10	5	15
Lavoro da remoto (numero medio gg.fruiti su base annuale)	3,92	5,67	9,59
N. medio di giorni di congedo parentale (esclusa maternità obbligatoria)	20	0	20

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato a seguito della condivisione della proposta degli obiettivi con il CUG dell'Ente, le RSU e la Consigliera di Parità territorialmente competente. Seguono i 4 obiettivi previsti per il 2023, la cui realizzazione è affidata alla responsabilità dei vertici della struttura organizzativa:

						OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE
						IVAN CECCHINI RESPONSABILE
OBIETTIVO 1PAP/2023	**CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO**					
Valore pubblico incrementato	PERFORMANCE	SEMPLIFICAZIONE	QUALITA'	DIGITALIZZAZIONE	**PARI OPPORTUNITA'**	ACCESSIBILITA'
Destinatario del valore pubblico	**INTERNO**	ESTERNO				
Descrizione e finalità	*Promuovere strumenti ed istituti per una migliore organizzazione del lavoro al fine di favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata.*					
Periodo di svolgimento	01/01/2023 – 31/12/2023					
Coordinatore responsabile	Ivan Cecchini					
Organizzazione e capitale umano	ATTIVITA' OPERATIVE DA REALIZZARE			RISORSE UMANE INCARICATE		
1	Predisposizione proposte organizzative forme di flessibilità oraria ingresso/uscita			Dirigenti e Segretario comunale		
2	Disciplina e organizzazione modalità utilizzo lavoro da remoto e lavoro agile					
3	Accoglimento, compatibilmente con le esigenze di servizio delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale					
4	Attività propedeutiche al reinserimento e aggiornamento del personale assente da lungo periodo					
Performance	INDICATORE PER MISURARE IL VALORE PUBBLICO CREATO			VP PARTENZA	VP ATTESO	VP REALIZZATO
1	Revisione e ampliamento fasce flessibilità oraria			SI	SI	
2	% dipendenti che hanno stipulato almeno un contratto di lavoro agile o lavoro da remoto			0	10%	
3	N. richieste lavoro agile accolte/N. richieste pervenute			0	70%	
4	N. richieste part time accolte/N. richieste pervenute			100%	100%	
Rischi corruttivi e trasparenza	RISCHI CORRELATI ALLA REALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'			MISURE PREVENTIVE ADOTTATE		
1	Creazione di disparità di utilizzo dell'istituto, fra dipendenti di servizi aventi diversa modalità di erogazione delle prestazioni (es. back office/front office)			Individuazione fasce flessibilità e/o forme di organizzazione interna a ciascun servizio comunque tali da non garantire disservizi, specie per uffici di front office		
2 – 3	Scarso coinvolgimento dei dipendenti nell'utilizzo del lavoro agile			Diffusione materiale informativo circa le modalità di lavoro a distanza; sensibilizzazione e stimolo da parte della dirigenza, all'utilizzo dell'istituto attraverso proposte di progetti specifici ai dipendenti		
4	Concessione arbitraria dell'istituto del part time			Adozione di valutazioni omogenee e oggettive per il riconoscimento del part time; eventuali dinieghi dovranno essere opportunamente motivati		

						OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE
						IVAN CECCHINI RESPONSABILE
OBIETTIVO 2PAP/2023	**BENESSERE ORGANIZZATIVO**					
Valore pubblico incrementato	PERFORMANCE	SEMPLIFICAZIONE	QUALITA'	DIGITALIZZAZIONE	**PARI OPPORTUNITA'**	ACCESSIBILITA'
Destinatario del valore pubblico	**INTERNO**	ESTERNO				
Descrizione e finalità	*Promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente.*					
Periodo di svolgimento	01/01/2023 – 31/12/2023					
Coordinatore responsabile	Ivan Cecchini					
Organizzazione e capitale umano	ATTIVITA' OPERATIVE DA REALIZZARE			RISORSE UMANE INCARICATE		
1	Predisposizione e condivisione su tavolo sindacale proposta per introduzione istituto welfare integrativo			Dirigenti e Segretario comunale		
2	Valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza					
3	Individuazione referente per segnalazione criticità spazi di lavoro					
Performance	INDICATORE PER MISURARE IL VALORE PUBBLICO CREATO			VP PARTENZA	VP ATTESO	VP REALIZZATO
1 – 2	Proposta misure welfare integrativo formalizzate e oggetto di trattativa/confronto con organi competenti			NO	SI	
	N. incontri/confronti fra personale e amministrazione			0	1	
3	N. segnalazioni presentate/N. criticità risolte			0	Rendicontazione	
Rischi corruttivi e trasparenza	RISCHI CORRELATI ALLA REALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'			MISURE PREVENTIVE ADOTTATE		
1	Scarso coinvolgimento dipendenti rispetto alla proposta di welfare integrativo			Campagna informativa e incontro tematico preventivo; pubblicazione sul sito dell'Ente del materiale informativo		
2	Segnalazioni criticità strutturali inevase			Obbligo di risposta entro 60gg dalla presentazione della segnalazione		

						OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE
						IVAN CECCHINI RESPONSABILE
OBIETTIVO 3PAP/2023	**FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**					
Valore pubblico incrementato	PERFORMANCE	SEMPLIFICAZIONE	QUALITA'	DIGITALIZZAZIONE	**PARI OPPORTUNITA'**	ACCESSIBILITA'
Destinatario del valore pubblico	**INTERNO**	ESTERNO				
Descrizione e finalità	*Promuovere e incentivare la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti dell'ente.*					
Periodo di svolgimento	01/01/2023 – 31/12/2023					
Coordinatore responsabile	Ivan Cecchini					
Organizzazione e capitale umano	ATTIVITA' OPERATIVE DA REALIZZARE			RISORSE UMANE INCARICATE		
1	Formazione trasversale su tematiche di interesse del CUG			Dirigenti e Segretario Comunale		
2	Elaborazione piano formativo (PIAO) dell'Ente					
3	Attività di on boarding e mentoring neo-assunti					
4	Riduzione del *digital gap*					
Performance	INDICATORE PER MISURARE IL VALORE PUBBLICO CREATO			VP PARTENZA	VP ATTESO	VP REALIZZATO
1	N. partecipanti attività formativa specifica/Totale dipendenti			0	80%	
2	N. attività formative proposte dal CUG/N. attività formalizzate nel piano			0	80%	
3	N. percorsi tutoraggio avviati/N. neo assunti			0	100%	
4	N. corsi formativi (digital gap) realizzati			1	2	
Rischi corruttivi e trasparenza	RISCHI CORRELATI ALLA REALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'			MISURE PREVENTIVE ADOTTATE		
1	Scarso interesse dei dipendenti alle attività formative proposte			Socializzazione, valorizzazione e aggiornamento esiti questionario benessere organizzativo su argomenti formativi considerati prioritari		
2	Attività formative non realizzabili per mancanza di fondi			Verifica possibilità di adeguamento stanziamenti per attività formativa, anche specifica per C.U.G., bilancio 2023-2025		
3	Indisponibilità dipendenti a svolgere il ruolo di tutoraggio			Sensibilizzazione e incentivazione		

						OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE
						IVAN CECCHINI RESPONSABILE
OBIETTIVO 4PAP/2023	**PARITA', PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'**					
Valore pubblico incrementato	PERFORMANCE	SEMPLIFICAZIONE	QUALITA'	DIGITALIZZAZIONE	**PARI OPPORTUNITA'**	ACCESSIBILITA'
Destinatario del valore pubblico	**INTERNO**	ESTERNO				
Descrizione e finalità	*Promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.*					
Periodo di svolgimento	01/01/2023 – 31/12/2023					
Coordinatore responsabile	Ivan Cecchini					
Organizzazione e capitale umano	ATTIVITA' OPERATIVE DA REALIZZARE			RISORSE UMANE INCARICATE		
1	Promozione attività del CUG			Dirigenti e Segretario comunale		
2	Integrazione informazioni inerenti le misure di inclusività nei bandi					
Performance	INDICATORE PER MISURARE IL VALORE PUBBLICO CREATO			VP PARTENZA	VP ATTESO	VP REALIZZATO
1	N. incontri CUG			2	2	
2	N. bandi con informative/N. Bandi pubblicati			0	100%	
Rischi corruttivi e trasparenza	RISCHI CORRELATI ALLA REALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'			MISURE PREVENTIVE ADOTTATE		
1	Mancata presenza dei componenti CUG agli incontri fissati			Comunicazione preventiva con congruo anticipo		
2	Scarsa visibilità			Pubblicazione in sezione dedicata del portale		

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG), con il supporto tecnico e amministrativo dell'Ufficio Personale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale; il P.A.P. potrà essere implementato o aggiornato accogliendo nuove esigenze, qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, nell'ottica del "riorientamento" richiesta dalle citate Linee Guida, in considerazione di mutamenti rapidi e spesso imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i focus di attenzione, ridisegnando le priorità in brevissimo tempo.