



Comitato Unico di Garanzia
Comune di Fucecchio

**PER LE PARI OPPORTUNITA', ANTIDISCRIMINAZIONE
E TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

“Il futuro dipende da ciò che facciamo nel presente”.
(M.Gandhi)

La più grande lezione di questo periodo è forse la comprensione massiva dell'importanza dell'interconnessione e dell'interdipendenza tra tutte le forme di vita e il valore delle relazioni autentiche, da cui nascerà, speriamo, un nuovo senso di responsabilità.

(D.Lumera)

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fucecchio è stato nominato per la prima volta con Determina n. 140 del 30/03/2017. Il mandato, della durata di 4 anni, scade quindi il 30 marzo 2021. Pertanto, il Piano Triennale delle Azioni Positive, viene redatto da questo Comitato sulla base dell'esperienza effettuata in questi anni, ma potrà subire modifiche anche importanti nel corso degli anni, soprattutto nel caso che il mandato non venga rinnovato.

Gli Obiettivi previsti nel Piano Triennale vengono realizzati mediante le azioni specifiche indicate nei Piani Annuali che, come previsto dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, vengono sottoposti alla Giunta entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il dettaglio di quanto svolto dall'Ente e dal Comitato al fine di dare attuazione alle azioni previste dal vecchio Piano triennale in materia di pari opportunità verrà illustrato nella relazione annuale da presentare entro il 30 marzo.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Le azioni previste in questo Triennio tengono conto di numerosi fattori, tra i quali:

- a) l'esperienza maturata dal CUG in questi primi anni di attività;
- b) l'osservazione, i colloqui, i monitoraggi e le riunioni effettuati all'interno dell'Ente;
- c) i mutamenti a livello organizzativo che sono avvenuti, sia per i cambiamenti di personale, ma anche in conseguenza all'emergenza sanitaria che si è verificata e che ha quasi completamente mutato lo scenario e la modalità di lavoro nella Pubblica Amministrazione e nei servizi ai cittadini.

Le azioni terranno quindi conto anche della sopraggiunta necessità di lavorare a distanza, sfruttando, in ogni caso, le opportunità che gli strumenti digitali offrono, sia dal punto di vista della comunicazione che dal punto di vista dell'autogestione dello spazio-tempo.

Gli obiettivi del Piano sono descritti in modo sintetico, lasciando l'opportunità di approfondire la modalità organizzativa e attuativa delle azioni nella redazione dei Piani Annuali.

Ci sono 8 parole chiave da cui partiamo e che sono racchiuse nelle frasi di due grandi Maestri riportate nella prima pagina: presente – comprensione – interconnessione – interdipendenza – vita – relazioni – autenticità – responsabilità. Ognuna di queste è collegata a tutte le altre.

PRESENTE (o presenza): essere presenti in ciò che accade, testimoni attenti, immergersi nella realtà delle cose con consapevolezza; è dal nostro modo di vivere il presente, dalla qualità con cui viviamo le situazioni, che si sviluppa la qualità del nostro futuro. La presenza è anche una qualità che ci mette al pari degli altri, al loro fianco, di calarci nella situazione e di partire da ciò che c'è per percorrere insieme il viaggio.

COMPRESIONE: comprendere significa abbracciare con tutti i nostri sensi qualcosa, significa conoscere profondamente, lasciarsi attraversare. La comprensione profonda di sé stessi passa

attraverso la relazione con l'altro e con tutto ciò che ci circonda. La comprensione avviene nell'ascolto profondo, nell'accoglienza di ciò che l'altro mi porta, nello spazio di silenzio interiore in cui il vero senso dell'incontro con l'altro si manifesta.

INTERCONNESSIONE: quando pensiamo ad un ambiente di lavoro, è quindi opportuno pensare ad un corpo unico che si muove e si sviluppa attraverso l'interconnessione di una singola parte con il tutto.

INTERDIPENDENZA: non esisto senza gli altri e senza tutto ciò che mi circonda. Nell'ambiente di lavoro, ogni persona porta un modo personale di svolgere il suo compito, ma soprattutto una qualità che fa la differenza, che può facilitare e sostenere il compito e il raggiungimento del fine comune, oppure appesantire, frenare, rendere negativo l'ambiente di lavoro e le relazioni che in esso si sviluppano. E' molto importante che in un ambiente di lavoro ci sia la consapevolezza dell'interdipendenza, affinché il sistema, nel suo insieme, possa accogliere, sostenere ed integrare anche quelle parti che, in certi momenti, appaiono più fragili, in modo che il suo ciclo vitale non si esaurisca, ma riesca sempre a rinnovarsi e a rigenerarsi.

VITA: tutto è vita e tutti noi siamo vita; percepire profondamente la gratitudine per la vita che ci attraversa e che rende preziosa la nostra presenza e la nostra partecipazione alla vita di ogni altro essere ci rende vitali, appassionati ed è rigenerante per tutto il sistema.

RELAZIONI: la vita è relazione. Noi siamo relazione, viviamo grazie alle relazioni. Gli altri non sono altro che uno specchio di ciò che si muove dentro di noi, ed molto importante essere consapevoli della qualità che mettiamo nelle nostre relazioni, interne ed esterne. La qualità che ciascuno di noi mette nella relazione con sé stesso e con gli altri, determina la qualità dell'ambiente nel suo insieme.

AUTENTICITA': ognuno ha la sua verità, ma se ciascuno di noi è autentico, la verità più grande scaturisce dall'incontro con l'altro. Essere autentici sembra faticoso, ma spesso la fatica più grande è esserlo con noi stessi riconoscendo i nostri bisogni, chi siamo. In un sistema, permettere all'altro di essere autentico significa permetterlo a noi stessi; significa non escludere niente, sapendo che tutto contribuisce al bene comune.

RESPONSABILITA'= Respons Ability: l'abilità di rispondere si acquisisce con lo sviluppo della consapevolezza di sé e delle proprie abilità, della comprensione dello svolgimento del proprio compito in relazione al compito svolto dagli altri, dal fare e dal pensare insieme. La responsabilità non è qualcosa che uno deve scaricare sull'altro, come un fardello che alla fine qualcuno deve prendersi, ma è l'acquisizione di abilità, specifiche e trasversali, tecniche e relazionali, che ci permettono di far fronte alle situazioni e che, pertanto, va di pari passo con l'autonomia, con la capacità di organizzare al meglio il proprio lavoro e di dividerlo con gli altri.

Guardando semplicemente al lavoro, nascono spontanee alcune considerazioni:

- la prima è che nell'ambiente di lavoro trascorriamo la maggior parte del nostro tempo di vita; e se anche si tratta di svolgere il lavoro agile, per cui ciascuno lo svolge tra le mura della propria casa o in altro luogo, il tempo e lo spazio di vita che dedichiamo a questa attività, i nostri pensieri e le nostre energie, sono tanti. Il lavoro ci mette in relazione con gli altri e ci permette, attraverso gli altri e il compito che svolgiamo insieme, di crescere, evolvere, mettere in condivisione i nostri pensieri, i nostri talenti, le qualità che ci caratterizzano.
- La seconda è che ogni lavoro è interdipendente con tutti gli altri: ogni azienda ha un ruolo sociale. La specificità del nostro lavoro è collegata al bene comune, dato che la finalità ultima è quella di offrire servizi ai cittadini, affinché la loro vita, e la nostra, sia più organizzata, semplificata, migliore. La qualità del nostro ambiente di lavoro e della sua organizzazione, del

nostro pensare e del nostro fare è quindi ancora più importante, perché influisce fortemente anche sulla qualità e sull'organizzazione dei servizi e della vita della comunità.

- La terza è che il nostro ambiente di lavoro è fortemente complesso, sia per la diversità dei compiti e dei ruoli che ogni persona svolge (politici e tecnici), sia per la vastità delle tematiche e degli ambiti di cui ci occupiamo e del livello su cui siamo chiamati ad intervenire: dall'idea progettuale all'operatività, tutte le fasi sono ricomprese, in un sistema che offre grandi possibilità di scelta che ci permettono di indirizzare al meglio le nostre energie.

OBIETTIVO N. 1 – LAVORO AGILE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEI TEMPI DI VITA: NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO E STRUMENTI DI MISURAZIONE ADEGUATI

L'emergenza sanitaria ha fortemente mutato lo scenario organizzativo del lavoro del nostro Ente. Il lavoro agile che, soltanto un anno fa, sembrava poco proponibile nella pubblica amministrazione, adesso è una realtà necessaria.

Da tempo si parla di misurazione del lavoro per processi, di armonizzazione, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Dopo questi mesi di emergenza, è arrivato il momento di mettere l'attenzione sul cambiamento avvenuto nonostante le nostre resistenze, e di individuare strumenti e metodologie più adatte al nuovo sistema di lavoro. E questo significherà anche ripensare all'organizzazione del sistema nel suo insieme.

E' un lavoro che dobbiamo fare insieme, ciascuno con i propri ruoli e le proprie competenze, ma senza escludere nessuna parte e in collaborazione con tutti i livelli e gli organismi del sistema.

In questo triennio, i dirigenti dovranno quindi lavorare insieme al personale addetto e in collaborazione con l'OIV e il CUG, per attuare, progressivamente e in modo graduale, un nuovo piano organizzativo, correlato al sistema di misurazione e di valutazione della performance, che deve diventare uno strumento di monitoraggio per lo sviluppo e il miglioramento del sistema nel suo insieme.

OBIETTIVO N. 2 – GARANTIRE LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA CARRIERA

La necessità di garantire l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze professionali del personale dipendente è oggi più che mai evidente, sia per il livello sempre più alto di professionalità che il sistema di lavoro richiede, sia per la distanza fisica che si è resa necessaria e che richiede un alto grado di autonomia gestionale.

A tutto questo si aggiungono due passaggi fondamentali che la Pubblica Amministrazione è chiamata a fare:

- Il primo, è dato da ciò che abbiamo descritto nell'Obiettivo n. 1, ovvero la nuova organizzazione del lavoro, anche con riferimento al lavoro agile, che richiede, oltre all'acquisizione di competenze tecniche specifiche, anche la condivisione di una diversa cultura lavorativa e di una diversa consapevolezza delle proprie risorse, personali e professionali, attitudini e competenze, ma anche dell'organizzazione dell'Ente e dei suoi obiettivi;
- Il secondo è quello dell'avvio di un processo di gestione digitalizzata dei servizi, che richiede la condivisione di una diversa modalità di lavoro e la conoscenza degli strumenti necessari allo svolgimento dei propri compiti.

Si dovrà tenere conto dell'opportunità offerta dal sistema di formazione on line che, tra l'altro consente di accedere a fonti e piattaforme diverse. Ma è necessario fare un programma formativo che consenta la transizione graduale e armonica di tutto il personale alla nuova organizzazione del lavoro, anche prevedendo momenti di confronto e di formazione a cascata.

A tutto questo, si aggiunge la necessità di rimuovere ogni ostacolo alle possibilità di carriera, al fine di incrementare la motivazione al lavoro, assicurare la qualità dei servizi e migliorare il benessere organizzativo all'interno dell'Ente, ovviamente tenendo conto, oltre che delle esigenze del personale, delle disposizioni normative vigenti e della valutazione dei bisogni organizzativi dei servizi effettuata dalle figure apicali dell'Ente.

A questo proposito, visti i cambiamenti avvenuti nell'organigramma dell'Ente, i Piani di Fabbisogno del Personale dovranno sempre più essere frutto anche di una valutazione sulle possibilità riorganizzative dei servizi e del lavoro del personale addetto, che sarebbe opportuno scaturisse da un programma di analisi dei bisogni concordato con tutti gli attori interessati.

OBIETTIVO N.3 – MONITORARE E FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Rientreranno in questo Obiettivo tutte le azioni di rilevazione, monitoraggio e valutazione del benessere organizzativo, oltre a quelle finalizzate a favorire la qualità del lavoro e il miglioramento del benessere.

Le modalità di monitoraggio messe in atto potranno essere di tipologia diversa, ma è importante che prevedano la condivisione di tutto il personale dell'Ente (dirigenziale, tecnico e politico), sia nel processo di rilevazione che nel momento della restituzione dei risultati.

Il percorso è ovviamente correlato alla messa in atto degli altri obiettivi ed è finalizzato a favorire buone prassi, uno sviluppo armonico del sistema e un comportamento virtuoso del personale.

Per una migliore realizzazione dell'obiettivo, è ipotizzabile, in alcune fasi, il supporto di personale esterno esperto in psicologia del lavoro, sistemi organizzativi o facilitatori di relazioni di gruppo.

OBIETTIVO N. 4 – PREVENIRE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

Promuovere, all'interno e all'esterno dell'Ente, la comunicazione e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, sul mobbing e su ogni forma di prevenzione della discriminazione di genere, anche mediante la collaborazione dell'assessorato competente, della Commissione comunale delle elette e delle nominate, e/o di eventuali altri soggetti interessati.

Saranno quindi incentivate azioni e iniziative finalizzate a sviluppare una cultura del rispetto e della condivisione, sia per il personale interno che per i cittadini.

In questo Obiettivo è ipotizzabile anche la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Ente, che potrà essere utile anche a individuare le aree di miglioramento degli interventi pubblici.

OBIETTIVO N. 5 – GARANTIRE LA SICUREZZA IN AMBITO LAVORATIVO

Verificare la rispondenza del D.V.R. alla situazione lavorativa presente nell'Ente e l'attuazione degli interventi previsti dal documento.

ATTUAZIONE, DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2021-2023), entra in vigore dopo la validazione da parte della Consigliera di Parità della Città Metropolitana e l'approvazione da parte della Giunta Comunale. Viene pubblicato per conoscenza sul sito dell'Ente nella sezione dedicata al C.U.G. e ne è data diffusione a tutti i dipendenti.

Il Comune di Fucecchio si impegna a garantire le risorse necessarie che assicurino il funzionamento del C.U.G. e la realizzazione degli obiettivi di cui al presente Piano, nell'arco del triennio.

L'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano Triennale avviene mediante la redazione dei Piani Annuali. L'attuazione delle azioni è condivisa e monitorata in collaborazione con i dirigenti e le P.O. dell'Ente.

Come previsto all'art. 3.2 della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, entro il mese di Marzo di ciascun anno viene inviata all'attenzione degli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sullo stato di attuazione del Piano, unitamente alla relazione sulla situazione del personale dell'Ente, effettuata anche sulla base dei dati messi a disposizione dal servizio per la gestione delle risorse umane.

Sarà promossa la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni previste e sulla loro attuazione, anche al fine di raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche in vista di un aggiornamento continuo e condiviso del piano qualora se ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità.

Riferimenti normativi

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive fa riferimento alla seguente normativa:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*";
- DLgs 8 marzo 2000, n. 53, recante "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*";
- DLgs 26 marzo 2001, n. 151, recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- DLgs 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", e successive modificazioni e integrazioni;
- DLgs 9 luglio 2003, n. 215, recante "*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*";
- DLgs 9 luglio 2003, n. 216, recante "*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*";
- DLgs 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- DLgs 27 ottobre 2009, n. 150, recante *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*;
- DLgs 18 luglio 2011, n. 119, recante *"Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"*;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*;
- D.L. 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- DLgs 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* e in particolare l'art. 14 concernente *"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*;
- Direttiva 23 maggio 2007, recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva 4 marzo 2011, recante *"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"*;
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

Sulla base di quanto indicato nella suddetta normativa, si sottolinea che:

- a) I C.U.G. assumono, unificandole, tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuiscono ai comitati per le Pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- b) I C.U.G. esplicano le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente;
- c) L'art.48 del Dlgs. n.198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- d)** La mancata adozione del Piano triennale comporta, per l'Amministrazione il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

- e) **A seguito dell'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali Piani spetta ai C.U.G..**
- f) **L'art. 3.2 della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede, entro il 31 gennaio di ogni anno, l'aggiornamento del Piano Triennale, anche come allegato al piano della performance. Lo stesso articolo prevede, entro il 30 Marzo di ciascun anno, la presentazione della relazione sulla situazione del personale dell'Ente e sullo stato di attuazione del Piano Triennale.**

Fucecchio, 15 gennaio 2021

II COMITATO UNICO DI GARANZIA