

PARTE SPECIALE



COMUNE DI SAVONA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

PARTE SPECIALE

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE

PARTE SPECIALE

INTRODUZIONE

Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 (*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*) sono stati indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO: tra questi il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Questa sezione del PIAO riporta le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e la conciliazione vita lavoro.

Tali azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche*" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica.

In particolare, la Direttiva prevede che il Piano delle Azioni Positive persegua le seguenti finalità:

- 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 del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D.lgs 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche e in particolare l'art. 57.

D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 256.

Direttiva del Ministro per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato rappresenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| GENERE | DIRIGENTI E SEGRETARIO | AREA FUNZIONARI E E.Q. (EX CAT.D) | AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C) | AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B) | AREA OPERATORI (EX CAT. A) | TOTALE |
|--------|------------------------------|--|-----------------------------------|---|----------------------------------|--------|
| DONNE | 4 | 55 | 110 | 32 | 3 | 204 |
| UOMINI | 4 | 26 | 56 | 19 | 4 | 109 |
| TOTALE | 7 | 81 | 166 | 51 | 7 | 313 |

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti al quale sono state conferite le funzioni responsabili di Settore o Servizi, è così rappresentata:

| FUNZIONI | DONNE | UOMINI |
|-------------------------|-------|--------|
| Segretario | 1 | |
| Dirigenti | 3 | 4 |
| Posizioni Organizzative | 12 | 10 |

Come si evince dai prospetti riportati, non sembra necessario favorire un riequilibrio di genere, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Come già previsto nella deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 6 aprile 2023 ad oggetto: "Linee di indirizzo per la valorizzazione delle risorse umane del Comune di Savona", l'Ente per meglio svolgere le azioni che seguono, si prefigge, prima di tutto, di svolgere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo ed il clima interno all'organizzazione (da misurarsi, valutare e monitorare in relazione alla qualità dei servizi resi e percepiti, in ottica di performance management) con un'annessa analisi del potenziale del personale attualmente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

AZIONE 1. CUG

Rafforzare le seguenti funzioni del CUG

- 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 di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale e dell'attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità ed elevate qualificazioni. L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare e di esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Partecipazione di tutti i membri del CUG (effettivi e supplenti) ad un percorso formativo, per sensibilizzare alla differenza di genere e la tutela del principio di non discriminazione diretta ed indiretta in ambito lavorativo e sulle pari opportunità, anche attraverso le iniziative della rete dei CUG (cui il Comune di Savona aderisce) e lo specifico Magazine da questo predisposto.

Contrastare gli stereotipi (la loro formazione e trasmissione) è possibile attraverso percorsi di sensibilizzazione che permettano di focalizzarsi sulle differenze (quando e come si generano) e sui meccanismi culturali che le riproducono e tramandano, favorendo una più generale attenzione alle differenze, per non viverle come ostacolo ma per imparare ad integrarle e 'utilizzarle'.

Affinché le politiche di genere possano tramutarsi in politiche di "relazione positiva" per cercare di

sostenere un cambiamento ed essere incisive ed efficaci, devono necessariamente coinvolgere sia l'universo maschile che quello femminile.

AZIONE 2. Promozione e conoscenza tra i dipendenti dell'attività del Comitato Unico di Garanzia

Promuovere la conoscenza dell'attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Savona attraverso la pubblicazione e la diffusione delle iniziative del CUG e attraverso l'aggiornamento costante del sito web dell'ente dedicato.

AZIONE 3. Monitoraggio quantitativo e qualitativo a seguito dell'ampliamento del lavoro agile dopo fase di sperimentazione

Analisi e sviluppi dell'introduzione dello smart working dopo la fase di sperimentazione iniziale. E' necessario che si evolva il modello derivato dalla gestione pandemica.

In primo luogo, la nuova fase che si è aperta con il rientro in presenza consente un ritorno pieno al principio fondamentale della volontarietà dell'accesso al lavoro agile, che è disponibile per tutti i lavoratori a tempo pieno o part-time, a termine o a tempo indeterminato.

Al contempo, è necessario porre attenzione alle attività che possono essere effettuate in modalità agile, che saranno orientate al raggiungimento di obiettivi.

Lo Smart Working dovrà, inoltre, provvedere a conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e con le necessità tecniche/organizzative delle attività.

Fondamentale in questa fase di passaggio sarà la massima diffusione di una cultura improntata alla fiducia, alla capacità di lavorare e valutare e svolgere la propria attività lavorativa per obiettivi, finalizzata alla creazione di un sempre maggior engagement dei dipendenti, dove l'autopercezione di efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, contribuiscono ad accrescere la soddisfazione del proprio lavoro, contribuendo a rendere un migliore servizio alla cittadinanza.

Azione 4. Tutela del lavoratore

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni;

Tali azioni si concretizzeranno previa l'effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari da somministrare al personale dipendente e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente

Inoltre l'Ente si impegna a:

- a) favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;
- b) sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera;
- c) valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante;

Azione 5: conciliazione.

Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente, attraverso le seguenti azioni:

- a) garantire la diffusione, tra il personale, delle informative sulle novità normative in materia di congedi;
- b) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal servizio dopo assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente o del collega, che possono svolgere una sorta di attività di tutoraggio, sia attraverso corsi di formazione per colmare le eventuali lacune;
- c) mantenere la flessibilità delle fasce orarie di part time con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza di figli minori, anziani o disabili, consentendo l'utilizzo del part-time a tempo determinato per la durata di 2 anni al fine di contemperare le esigenze organizzative con le esigenze familiari;
- d) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- e) realizzare azioni di miglioramento a seguito di risultati disaggregati per Area di indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- f) individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito;
- g) favorire il lavoro agile attraverso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Azione 6: Linguaggio di genere

Sensibilizzare tutto il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere e promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente.

PARTE SPECIALE



COMUNE DI SAVONA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

PARTE SPECIALE

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE