

Comune di Terni - ACTRA01

Prot. 0019430 del 04/02/2025 - Uscita

Impronta informatica: fca3704c4e4d5931f0edc3659ebf250b679edc4d5538715b33b7a0ddeaf098e8

Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

Comune di Terni - ACTRA01

Prot. 0014338 del 27/01/2025 - Uscita

Impronta informatica: 8212621692eaccc29772cad5df86216a3f7529cdd6e7cf1500bdffd9dd3ae546

Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale



COMUNE DI TERNI

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025 - 2027

Premessa:

Con D.G.C. n. 223 del 20/06/2012, è stato istituito il CUG del Comune di Terni (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), al quale sono stati esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, come indicato dal Regolamento per il funzionamento del CUG di cui alla presa d'atto con D.G.C. n. 144 del 29/05/2013. Il CUG ha pertanto proposto all'Amministrazione comunale misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune, attraverso le azioni positive.

In breve si può dire che le azioni positive rappresentano misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento

Le azioni positive attengono i seguenti obiettivi generali:

- 1) Benessere organizzativo;
- 2) Parità, parità di genere e pari opportunità;
- 3) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale.

I predetti obiettivi sono di seguito modulati in ottica SDG:

Obiettivo I - Benessere organizzativo	
AZIONE/I	Monitoraggio delle forme di flessibilità lavorativa presenti all'interno dell'Ente: a) analisi del Lavoro Agile quale strumento che garantisce maggiore flessibilità organizzativa e che permette di conciliare l'attività lavorativa con esigenze personali; b) valorizzazione della mobilità interna con la veicolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'Ente
RESPONSABILITA'	Tutte le Direzioni
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il Personale
DESTINATARI INDIRETTI	
RISORSE	Attività in economia/ Area Personale e Organizzazione
INDICATORI /TARGET	
COLLEGAMENTO SDG AGENDA 2030	
COLLEGAMENTO CON PROGETTI PNRR	https://www.comune.terni.it/system/files/pnrr-sdgs.pdf

AZIONE/I	diffondere le informazioni rivolte al personale per promuovere gli strumenti di supporto alla genitorialità
RESPONSABILITA'	Area personale e organizzazione
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il Personale
DESTINATARI INDIRETTI	
RISORSE	Attività in economia/ Area Personale e Organizzazione
INDICATORI /TARGET	
COLLEGAMENTO SDG AGENDA 2030	
COLLEGAMENTO CON PROGETTI PNRR	https://www.comune.terni.it/system/files/pnrr-sdgs.pdf
Obiettivo 3- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale attraverso una maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche	
AZIONE/I	- Realizzazione di almeno un incontro formativo di consapevolezza sulle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari; -Azioni formative e di counseling per il miglioramento del "clima lavorativo"; -Implementazione di una metodologia per valutare l'impatto delle politiche del PNRR nell'ottica del goals "parità di genere"
RESPONSABILITA'	Area personale e organizzazione
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il Personale
DESTINATARI INDIRETTI	
RISORSE	Attività in economia/ Area Personale e Organizzazione e personale delle direzioni che gestiscono progetti PNRR
INDICATORI /TARGET	
COLLEGAMENTO SDG AGENDA 2030	
COLLEGAMENTO CON PROGETTI PNRR	https://www.comune.terni.it/system/files/pnrr-sdgs.pdf

Il Piano delle Azioni Positive, è un documento programmatico mirato, ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, che esplica gli obiettivi e i tempi per realizzare progetti a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Forti spinte normative hanno delineato, nel tempo, la necessità imprescindibile di innovazione organizzativa: ne sono un esempio la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti.

Comune di Terni - ACTRA01

Prot. 0019430 del 04/02/2025 - Uscita

Impronta informatica: fca3704c4e4d5931f0edc3659ebf250b679edc4d5538715b33b7a0ddeaf098e8

Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

Comune di Terni - ACTRA01

Prot. 0014338 del 27/01/2025 - Uscita

Impronta informatica: 8212621692eacc29772cad5df86216a3f7529cdd6e7cf1500bdfffd9dd3ae546

Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

I Piani delle Azioni Positive hanno, quindi, inteso superare sempre di più il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente nell'ottica di genere, privilegiando azioni trasversali valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro. I piani triennali si sono focalizzati sui temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, con un'attenzione particolare all'organizzazione, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro.

All'interno del Comune di Terni il processo di cambiamento è iniziato e proseguito con l'adozione di nuovi modelli organizzativi volti al superamento della parcellizzazione delle strutture organizzative, attraverso l'individuazione di strumenti diretti ad incrementare il livello di integrazione tra le diverse linee di attività ed i diversi settori, fermo restando l'impianto essenzialmente gerarchico-funzionale degli uffici.

Gli interventi del Piano positivo delle azioni si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance 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.

In linea con quanto sopra, la Struttura complessa Risorse umane e Finanziarie ha istituito nell'anno 2022 il servizio unico di ascolto, consulenza e assistenza al personale dell'Ente, attraverso l'apertura dello "Sportello di ascolto dei dipendenti del Comune di Terni", volto a fornire un servizio di ascolto e di analisi del disagio che si manifesta all'interno dei contesti lavorativi del Comune di Terni. Lo stesso negli anni sta svolgendo positivamente il proprio ruolo nell'Ente.

Annualmente si procede con l'elaborazione quantitativa e qualitativa dei dati in collaborazione con il CUG per quanto riguarda le tematiche relative al benessere organizzativo e con il diretto coinvolgimento delle direzioni, in particolare, per l'esame delle sezioni relative alle competenze e all'organizzazione interna del lavoro.

Il percorso avviato per riconoscere e promuovere l'ottica di genere e sensibilizzare al benessere lavorativo, continua a trovare il riferimento istituzionale all'interno della Struttura complessa Risorse Umane e finanziarie. Con tale impostazione si è inteso sancire un significativo raccordo tra l'attività propria del CUG e l'immediata ricaduta sugli orientamenti e sulle scelte programmatiche e organizzative dell'Ente nella gestione del personale, con la convinzione che creare una cultura di base comune e condivisa è un requisito fondamentale a garanzia di un lavoro proficuo e qualificato. Infatti con determinazione dirigenziale n. 2060 del 29.07.2024 è stato nominato un dipendente della Struttura complessa Risorse Umane e finanziarie a supporto del Cug, al fine di coadiuvare l'operato dello stesso.

Risulta quindi necessario attivare tutti gli strumenti idonei al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano delle Azioni Positive. A tale proposito l'Amministrazione comunale, sul versante interno, continua ad operare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e intende procedere, su quello esterno, con la costituzione della "Consulta comunale per le Pari Opportunità" quale organismo di partecipazione democratica con funzioni propositive e consultive nell'elaborazione delle politiche volte a rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne, valorizzare la differenza di genere e favorire la rappresentanza femminile anche nei ruoli decisionali e apicali. I componenti della Consulta svolgono le proprie funzioni a titolo gratuito e senza fini speculativi o di lucro. È composta dal sindaco o suo delegato, tutte le consigliere comunali e rappresentanti della società civile.

Parametri orientativi per l'adesione alla Consulta Comunale per le Pari Opportunità possono essere individuati in donne che possiedono competenze ed esperienze relativamente alla pari opportunità e alla differenza di genere, nei vari campi del sapere (giuridico, economico, politico, sociologico, psicologico,

storico, sanitario, artistico, del lavoro sia sindacale che imprenditoriale, della formazione professionale, ecc.) e nei vari ambiti di intervento riconducibili alle funzioni e ai compiti della Consulta, nonché anche donne non occupate professionalmente.

Inoltre nel Documento Unico di Programmazione (DUP) sezione strategica 2023-2028 sono stati previsti vari obiettivi all'interno della missione 12 orientati al superamento dell'esclusione sociale, alla salute e promozione del benessere e della prevenzione sociale, a percorsi d'inserimento al lavoro di uomini e donne, nonché con specifici progetti al sostegno alla genitorialità:

https://old.comune.terni.it/amministrazione_trasparente/files/allegati/2025/dup_2025_2027_emendato_unit_o_oopp_1736869947.pdf

Per quanto riguarda poi il versante interno, più propriamente rivolto ai lavoratori, continua la sfida dell'amministrazione volta a superare il principio, quasi dogmatico, della presenza fisica sul luogo di lavoro per puntare alla performance, verificando la possibilità, in ossequio alla normativa di settore, di trasformare la prestazione di lavoro da un'obbligazione di mezzi in un'obbligazione di risultati.

La diffusione del lavoro agile avviata nel 2015 con la legge Madia, proseguita nel 2017, giunta alla direttiva del ministro "che conteneva un vero e proprio vademecum per le amministrazioni, porta ad accogliere il cambiamento con "l'idea della responsabilità specifica, lavorando sugli obiettivi" più che sul controllo. Si abbandona l'idea del "tutti a lavoro negli stessi ambienti nella stessa fascia oraria" e avvalendosi del "lavoro delocalizzato" si auspicano modelli virtuosi, che permettono di risparmiare in termini di costi economici e ambientali.

Avendo riguardo all'evoluzione della normativa che regola tale settore, è stato adottato con delibera di G.C. n. 270 del 17/11/2021 il regolamento sul lavoro agile, d'accordo con i sindacati rappresentanti dei dipendenti, contenente i criteri per l'introduzione del cosiddetto "Lavoro agile": forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici opportunamente adeguati.

Con delibera di Giunta comunale n. 496 del 23.12.2024 è stato adottato il Regolamento per la gestione del lavoro a distanza che conferma l'orientamento dell'Amministrazione ad approfondire, migliorare e contestualizzare questo strumento nell'organizzazione del lavoro. In esso sono stati previsti cadenzati monitoraggi per capire l'impatto del sistema misto di lavoro sull'organizzazione del lavoro, l'efficienza dei servizi resi e la conciliazione con i tempi vita dei dipendenti.

Le spinte innovative individuate dall'Amministrazione comunale, che trovano piena aderenza e conseguente realizzazione nelle quattro macro aree su cui è stato impostato anche il Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

Una serie di azioni concrete, anche sperimentali di tipo integrato, per una politica di gestione del capitale umano, attenta a rimuovere le possibili discriminazioni e a favorire le potenzialità di ognuno, nella logica di una sintesi tra le esigenze dell'Ente e i bisogni delle persone, non dimenticando anche la valenza esterna tramite la Consulta comunale per le pari opportunità.

Grande importanza continua ad avere la condivisione del PAP con tutto il personale dell'Ente per far conoscere le finalità del Comitato e il suo percorso di lavoro. Questo attraverso l'attività di comunicazione interna sulla quale si continua a lavorare proficuamente, con particolare riferimento alle pagine dedicate sull'intranet comunale e alle azioni di comunicazione che supporteranno e qualificheranno, nell'ottica della partecipazione, il lavoro del CUG. Il Comitato così come avvenuto per l'anno 2024 ha l'intenzione di continuare a partecipare trasversalmente alle varie iniziative che prendono vita dal tessuto sociale e civile apportando il proprio contributo, nell'organizzazione di giornate dedicate alle tematiche sensibili come ad esempio la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Altro importante filone da supportare è quello della transizione digitale, la quale se ben congegnata potrà sicuramente apportare notevole migliorie ai processi lavorativi e quindi alla soddisfazione dei lavoratori.

L'Amministrazione altresì dovrà essere impegnata nella verifica ed eventuale aggiornamento dei profili professionali richiesti e necessari.

Le seguenti macro aree, gli obiettivi e le conseguenti azioni, includono tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, fermo restando il rispetto del CCNL e della normativa vigente.

Macro aree	Obiettivi
1) Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell'Ente. Informazione e visibilità del CUG	Valutazione dei dati del personale dipendente al fine di migliorare l'organizzazione dell'Ente, tenendo in adeguata considerazione l'ottica di genere. Accrescere la conoscenza e le competenze del CUG in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale
2) Parità di genere. Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane	Favorire una sostanziale uguaglianza di opportunità tra i dipendenti con particolare riguardo al genere
3) Benessere lavorativo ed individuale e organizzativo	Promuovere e sostenere il benessere organizzativo ed individuale attraverso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro
4) Promozione della cultura di genere	Accrescere la cultura di genere e della parità tra il personale dipendente anche attraverso il rapporto con la città (Consulta comunale per le pari opportunità)

Le azioni, i referenti e le risorse per raggiungere gli obiettivi sono così programmati nel triennio:

Macro Area: ANALISI QUALITATIVA E QUANTITATIVA DEI DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE. INFORMAZIONE E VISIBILITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA					
2025	Struttura referente	2026	Struttura referente	2027	Struttura referente
Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget
<p>Analisi al 31/12/2024 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale e direzione di appartenenza.</p> <p>Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2024. Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale</p> <p>Nomina nuovo CUG per scadenza mandato</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>	<p>Analisi al 31/12/2025 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale e direzione di appartenenza.</p> <p>Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2025. Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale.</p> <p>Progetto di "formazione" dei Componenti del CUG, aperto a tutti gli interessati alle tematiche.</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>	<p>Analisi al 31/12/2026 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale e direzione di appartenenza.</p> <p>Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2026. Pubblicazione del PAP sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale.</p> <p>Individuazione di eventuali criticità, anche su segnalazione del CUG e della Consiglieria di parità provinciale, progettazione e realizzazione di interventi correttivi.</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>

Macro Area: PARITA' DI GENERE. PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE					
2025	Struttura referente	2026	Struttura referente	2027	Struttura referente
Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget	Azioni	Tempi/ budget
<p>Continuazione dell'informazione al personale sull'attuazione delle azioni positive, per promuovere gli strumenti di supporto alla genitorialità e per il superamento degli stereotipi di genere.</p> <p>Monitoraggio sul benessere organizzativo dei dipendenti, in riferimento al nuovo Regolamento sulla gestione del lavoro distanza (Reportistica con feedback).</p> <p>Promozione e divulgazione delle attività e dei servizi del CUG</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie organizzazione e personale delle direzioni</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche, fatta eccezione per le iniziative specifiche da quantificare</p>	<p>Miglioramento dell'accesso alle sedi comunali.</p> <p>Politiche conciliative per le/i dipendenti per rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari e di cura. e favorire il contrasto alla differenza di genere e il rispetto delle pari opportunità.</p> <p>Avvio percorso con le OO.SS. per la riformulazione del Regolamento sull'orario di lavoro (delibera di G.C. n.° 191/2012) alla luce del nuovo di CCNL EE.LL. e del regolamento sul lavoro agile.</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche fatta eccezione per le iniziative specifiche da quantificare.</p>	<p>Avvio di un percorso di creazione di una banca dati delle competenze per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'Ente (mappatura delle competenze professionali).</p> <p>Verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e valorizzazione delle risorse umane.</p> <p>Previsioni di corsi per i dipendenti a seguito di bandi di partecipazione.</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: da quantificare in base alle iniziative.</p>

Macro Area: BENESSERE LAVORATIVO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO					
2025	Struttura referente	2026	Struttura referente	2027	Struttura referente
Azioni	Tempi/budget	Azioni	Tempi/budget	Azioni	Tempi/budget
<p>Messa a regime del Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software che permetta la transizione digitale e digitalizzazione e la possibilità di avere il fascicolo digitalizzato del dipendente (Gara servizi Cloud).</p> <p>Allargare a tutto il personale di ruolo la formazione specifica inerente alle abilità e alle soft skill con attenzione alle fasce più fragili in relazione all'età e alla professionalità.</p> <p>Messa a regime del "Piano sulla base di una mappatura efficace delle dotazioni tecnologiche (strumenti e supporti) utilizzate.</p>	<p>Tutte le strutture dirigenziali, con particolare riferimento al Servizio competent e in materia di personale, informatica per gli eventuali acquisti di strumenti tecnologici</p> <p>Tempi: realizzazioni e progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: risorse del Bilancio per quanto attiene le eventuali attività formative</p>	<p>Monitoraggio stato di avanzamento dell'attivazione del "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software"</p> <p>Previsione della figura dello psicologo nello Sportello di ascolto Comunale e/o servizi counseling.</p> <p>Messa a regime della formazione del personale e della dirigenza volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato (SLC), anche in un'ottica di genere.</p>	<p>Tutte le strutture dirigenziali, con particolare riferimento al Servizio competent e in materia di personale, informatica</p> <p>Tempi: realizzazioni e progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>	<p>Monitoraggio ed eventuali osservazioni sull'attuazione del "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software".</p> <p>Programma di formazione sulle competenze digitali e riduzione del digital divide.</p> <p>Verifica delle condizioni igienico sanitarie dei luoghi di lavoro.</p> <p>Allestimento punti ristoro all'interno delle sedi comunali tramite la verifica con le strutture comunali competenti (distributori automatici caffè-bevande) con dotazione idonea anche per il consumo di pasti nella pausa pranzo.</p>	<p>Struttura complessa risorse umane e finanziarie</p> <p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: Risorse in Bilancio per eventuale attività prescelta</p>

