

Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2022-2024

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Premessa

La presente proposta nasce come aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, valevole per il precedente triennio, in seguito a riesame da parte del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di riconferma da parte dei suoi membri - come da **determinazione dell’Area Personale n. 129 del 16.03.2021** - con la quale i membri del Comitato stesso restano in carica fino alla nuova scadenza, ricadente in data 4 luglio 2024.

Al Comitato sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, non solo sul tema delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere, ma anche sull’efficacia organizzativa della macchina comunale ed il benessere lavorativo di tutti i dipendenti. Le azioni positive di questo piano hanno pertanto lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell’Ente, a beneficio sia dei dipendenti comunali che dell’Amministrazione Comunale stessa.

Per **benessere organizzativo** si intende comunemente la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, indipendentemente dal livello e dal ruolo ricoperto, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro prestazioni lavorative.

Alla luce delle normative, elencate anche in apertura del presente documento, le **azioni positive** sono da intendersi quali misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, nonché dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche adottate per la gestione stessa del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l’altro:

- l’eliminazione delle disparità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- il superamento delle condizioni, dell’organizzazione e della distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei

dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità così come nei livelli di responsabilità;
- il favorire, compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze di servizio, e anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive è stata quindi redatta, partendo dalla revisione del lavoro svolto nel corso del triennio precedente, relativo al periodo 2019-2021. Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Calenzano intende realizzare il seguente Piano di Azioni positive, prefiggendosi la continuazione dei seguenti obiettivi a carattere generale:

1) Comunicazione e Trasparenza

2) Formazione salute e benessere

3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro

4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

5) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

Segue un breve excursus dei sei obiettivi, oggetto del nuovo Piano, con l'elencazione dei principali punti che ne evidenziano le azioni principali per il raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Obiettivo 1) Comunicazione e Trasparenza.

1.1 Ut i l i z z o e m o n i t o r a g g i o di apposito indirizzo mail c r e a t o a d h o c per la raccolta delle c o m u n i c a z i o n i e d i e v e n t u a l i o s s e r v a z i o n i, rivolte al Comitato dai dipendenti: cug@comune.calenzano.fi.it;

1.2 Garantire l'accesso alla rete internet a tutti i dipendenti (anche a coloro che sono comandati presso altri enti e al personale assimilato ai dipendenti: es. tirocinanti);

1.3 Garantire l'aggiornamento via web delle informazioni riguardanti le azioni del Piano delle Azioni Positive con pubblicazione del presente **Piano** e di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno dal CUG sulla rete intranet del Comune di Calenzano, cercando di incrementare i momenti di scambio di informazioni tra il Comitato e i dipendenti, per raggiungere una maggiore sinergia.

Obiettivo 2) Formazione salute e benessere.

2.1 Rilevazione delle necessità e delle problematiche dei singoli servizi, anche attraverso la somministrazione di questionari o indagini simili, con successiva analisi da parte dei membri e contro-proposta per il superamento delle criticità emerse;

2.2 Predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti, definendo momenti di confronto anche con i Responsabili di area;

2.3 Obbligo di formazione, aggiornamento sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;

2.4 Obbligo di effettuazione prove di comportamenti, previsti dal D.lgs. 81/2006 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;

2.5 Realizzazione di studi ed indagini più mirate sulle condizioni lavorative del personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo;

2.6 Collaborazione con RSU d'Ente, con il RSPP, con il medico competente e con il datore di lavoro interno per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, in un'ottica di genere, e dell'individuazione di eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo;

- 2.7 Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione quando gratuiti, sia in modalità on-line/webinar (attualmente preferita) che usufruendo di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione (una volta usciti dalla fase di gestione dell'emergenza sanitaria ancora in corso);
- 2.8 Facilitare la condivisione e la diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione, trovando anche nuove forme di condivisione, attraverso anche la collaborazione degli informatici comunali;
- 2.9 Implementazione di una banca dati "strutturata"/bacheca sulla intranet, di agevolazioni tariffarie, bandi, convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, supporto alle famiglie ecc...

Obiettivo 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro.

- 3.1 Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio – anche temporaneo – compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze manifestate dal servizio di appartenenza del dipendente;
- 3.2 Facilitazione del lavoro agile o del telelavoro, ove compatibile con l'erogazione dei servizi a favore della cittadinanza, evidenziandone i benefici per l'Ente, per il dipendente e per l'ambiente, anche lavorativo;
- 3.3 Facilitazione nella fase di reinserimento delle dipendenti e dei dipendenti dal congedo di maternità o situazioni simili (rientro a lavoro dopo periodi lunghi di malattia, aspettative, altro);
- 3.4 Realizzazione di incontri, tra i responsabili di area e i propri dipendenti - eventualmente anche per il tramite dei responsabili di servizio - per la rilevazione dei bisogni di flessibilità oraria, soprattutto al verificarsi di situazioni particolari che comportano la riorganizzazione stessa del lavoro (es. diminuzione o incremento del personale, introduzione di nuovi adempimenti o nuovi servizi, altro).

Obiettivo 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

- 4.1. Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione sulla intranet ai dipendenti di informative che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti o condivisione di focus tematici (invio di materiale specifico);
- 4.2. Monitoraggio dello sviluppo di fenomeni che potrebbero profilarsi come casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del CUG, allo scopo di segnalarlo preventivamente all'attenzione dell'Ente (Area Personale) così da affrontare le situazioni di disagio sul nascere, prima che possano sfociare in reali fenomeni discriminatori/ di violenza o mobbing, portando all'isolamento del dipendente;
- 4.3. Predisposizione e diffusione interna di un questionario di auto-valutazione, da utilizzare come strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing/discriminazione/forme di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 5) Formazione o organizzazione di eventi sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione.

- 5.1 Riservare, se possibile in termini di budget e di organizzazione interna, una formazione ad hoc per i membri del Comitato e per il suo Presidente, tesa ad offrire una formazione più mirata relativamente alle attività delle quali il Comitato deve farsi promotore (funzioni propositive, consultive e di verifica).
- 5.2 Coinvolgimento dell'Assessorato all'Istruzione, alla promozione e al sostegno delle attività sportive, ai diritti e alle Pari Opportunità, con nuova delega alla Gentilezza, per una maggiore promozione della cultura della lotta agli stereotipi di genere e alle discriminazioni sul luogo di lavoro e non.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica e il monitoraggio in itinere ed ex-post del presente Piano triennale di Azioni positive il Comune di Calenzano attiverà un percorso di verifica e valutazione sotto la responsabilità del Presidente del Comitato Unico di Garanzia. Per quanto di stretta competenza del Comitato invece, quest'ultimo procederà alla redazione entro il 30 marzo di ogni anno di una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica, sulla base dei dati che saranno forniti dall'Ente stesso, riferita all'anno precedente.