

APPROVATO con DELIBERA GC N° 19 DEL 6/2/2024 "PIANO LOTTEGGIATO ATTIVITÀ e ORGANIZZAZIONE"
(P.I.A.O.) TRIENNIO 2024 - 2026. APPROVAZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE

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 dei tempi di vita, cura e 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 n.2/2019 tuttora vigente, prevede che il Piano delle Azioni Positive, oggi PIAO, 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.

Le linee di attività e le misure attuative indicate nel presente PIAO sono espressione di una fattiva collaborazione tra tutte le componenti organizzative coinvolte quali i Datori di Lavoro, Consigliera di Parità Provinciale e il Comitato Unico di Garanzia, volte a sostenere l'uguaglianza sostanziale fra uomo e donna al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, richiamando le disposizioni nazionali e gli indirizzi comunitari, in particolare la Strategia per la crescita dell'Europa 2020, e sottolineando l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. Tali misure sono individuate quale strumento per migliorare il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. La Direttiva n. 2/2019 richiama inoltre il principio del gender mainstreaming, strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi per far sì che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza di trattamento e che situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo finale di raggiungere la parità tra i sessi.

OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

- Obiettivo 1: Benessere Organizzativo;
- Obiettivo 2: Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo L'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1948 definiva la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" distinguendola quindi dalla semplice assenza di malattia o d'infermità. Più recentemente i temi del benessere e clima organizzativo sono stati oggetto di ampia discussione e anche di attenzione amministrativa, per addivenire alla sua definizione in questi termini "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione". È stato dimostrato da diversi studi che la capacità di una azienda di diffondere e promuovere il benessere dei propri collaboratori abbia un forte impatto sull'efficienza lavorativa e sulla produttività. Il modo in cui i dipendenti vivono la relazione con l'ente di cui fanno parte incide notevolmente sulla motivazione, poiché il senso di appartenenza all'organizzazione, la condivisione dei valori e della cultura conferiscono significato all'attività di ognuno. In questo circolo virtuoso, elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono fondamentali all'incremento del benessere psicofisico che si riflette positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività. Per agire in maniera vantaggiosa sul benessere organizzativo, l'Amministrazione insiste nell'attenzione dedicata alla

comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 2 - Parità e Pari Opportunità, Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Su scala nazionale in linea con quanto definito nell'ambito dello strumento Next Generation EU, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stata posta la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni del programma, prevedendo di "mettere la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (gender mainstreaming) e promuovendo una strategia integrata di riforme, istruzione e investimento in infrastrutture sociali e servizi di supporto". (Decreto PNRR2 –Decreto Legge n.36/2022). Il tema delle pari opportunità rimane centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Legnago, ad esempio sulla necessità di promuovere una reale condivisione dei carichi di cura familiare tra uomini e donne; ancora oggi sono le donne che devono sopportare – e spesso in solitudine - il peso della riorganizzazione dei tempi della propria vita quotidiana suddivisa tra la cura dei familiari e gli adempimenti lavorativi. Occorre contrastare gli stereotipi culturali che cristallizzano l'innata vocazione della vigilanza e della cura nel solo genere femminile. Il Comune di Legnago dedica pertanto attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Nell'ottica di implementare le forme di flessibilità lavorative si auspica, anche alla luce dei dati che saranno elaborati del Questionario sul benessere organizzativo, l'adozione di un Regolamento interno per l'applicazione del LAVORO AGILE nel Comune di Legnago. Nell'ambito della "Formazione professionale del personale" vi è un costante impegno profuso a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, per cui proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente in essere tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani. Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel percorso intrapreso di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione accessibile a tutte e tutti, sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di formazione e informazione garantiscono la massima partecipazione anche di coloro che in regime di part-time o permessi vari, possono accedere in differita con orari e modalità flessibili. L'obiettivo è di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano nel contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo.

Obiettivo 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica riveste un ruolo centrale l'utilizzo di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Pertanto si intende promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che

esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta all'informazione e alla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi di competenza del CUG.

LINEE DI AZIONE

Gli obiettivi generali sopra descritti trovano attuazione attraverso le seguenti Linee di Azioni, comprendenti alcune iniziative già avviate dall'Amministrazione, finalizzate a valorizzare le potenzialità e le diversità nel rispetto delle pari opportunità e della dignità di ogni persona. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluto dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Benessere organizzativo

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Legnago, nell'ambito delle proprie competenze e d'intesa con i Vertici dell'Amministrazione, intende realizzare entro il 2024 l'indagine sul benessere organizzativo per tutti i dipendenti che lavorano nell'ente di appartenenza. Il questionario sul benessere organizzativo rappresenta un valido strumento finalizzato al miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente; esso contribuisce a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il contesto lavorativo di riferimento. L'indagine comprende sette diverse sezioni che vanno dai dati anagrafici, il mio ente, il mio lavoro, i rapporti interpersonali e la comunicazione, lo smartworking, la formazione e lo sviluppo professionale, fino al sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Questionario verrà inviato a tutti i dipendenti e per la compilazione del questionario vengono date due settimane di tempo dalla data dell'avviso/invito inoltrato via email a tutti i dipendenti. Successivamente i dati raccolti in forma anonima ed aggregata, saranno elaborati dalla CUG e condivisi con l'Amministrazione. Il Report contenente l'elaborazione dei dati sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente.

Il Comune assicura altresì a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche attraverso percorsi di ricollocazione presso altri uffici e/o valutando eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie considerando le esperienze e le attitudini dimostrate dal personale. In caso di ricollocazione e/o mobilità interna dovrà essere assicurata un adeguato percorso formativo al dipendente mobilitato in base ad una tempistica che tenga conto del ruolo che andrà a rivestire.

Parità e Pari Opportunità, Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Predisposizione del Piano di Formazione che tenga conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

In caso di rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro per consentire il recupero di *gap* inerenti l'aggiornamento normativo/procedurale e prevenire il possibile disagio per la mancanza di autonomia e/o competenza.

In tema di conciliazione lavoro e vita familiare promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio dirigente di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio forme di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale in caso di esigenze familiari.

Ad ogni dirigente, in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, ha il dovere di adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, temperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/fori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e o variazioni di rientri anche attraverso l'utilizzo del lavoro agile nel pieno rispetto della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023.

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Promuovere un aggiornamento del contenuto del "Codice di Comportamento" e promuoverne la massima conoscenza e diffusione tra i dipendenti dell'ente

Realizzare "pillole" informative e di sensibilizzazione, in modalità online da remoto, a favore di tutti i dipendenti dell'ente volte a far conoscere l'esistenza, il ruolo e le competenze del CUG Comitato Unico di Garanzia; realizzare "pillole" informative e di sensibilizzazione sul contrasto degli stereotipi di genere, delle discriminazioni dirette e indirette e per diffondere una cultura relazionale e di comunicazione rispettosa tra i generi

