

APPROVATO CON DELIBERA G.C. N° 16 DEL 30/04/2025

della dimora abituale (residenze) con contrasto rispetto a richieste fraudolente e non assistite dal possesso dei requisiti.			
--	--	--	--

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

Richiami normativi

- il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", dove l'art. 48 prevede espressamente che i Comuni predispongano Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità –, che prevede al punto 3.2, in riferimento al sopra citato D. Lgs. 198/2006, l'adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive e, quale sanzione in caso di mancato adempimento, il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Il D.P.R. 81/2022 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione" che prevede il Piano integrato di attività e organizzazione, quale documento unico di programmazione e governance che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che fino ad allora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione e Piano delle Azioni Positive;
- il Decreto n. 132 del 30 Giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che di concerto con il Ministro delle Finanze ha approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07/09/2022;

- il D.lgs. 222/2023 "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2, co. 2, lett. e), della L. 22/12/2021, n. 227".

Finalità generali e obiettivi

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive mirato alla **"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"** all'interno di ciascuna amministrazione.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque un'**opportunità per delineare un percorso concreto** di azioni finalizzate al **benessere organizzativo**, alla realizzazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane dell'ente e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing o disagio organizzativo.

Poiché il presente Piano delle Azioni Positive integra l'apposita sezione del PIAO ed è coordinato con i contenuti del DUP Documento Unico di Programmazione, del Piano della Performance e del PTPCT Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, diventa parte integrante dell'**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.

La programmazione delle azioni positive, basata sui principi cardine e sui valori dell'Ente, contribuisce, altresì, a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del **ciclo di gestione della performance**, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di **promozione delle pari opportunità**. Viene stabilito il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere del proprio personale dipendente, tenendo sempre presente l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 adottata in data 26 giugno 2019. Tale direttiva sottolinea, altresì, il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Le azioni positive per il triennio 2025/2027, oltre ad essere **in continuità con le azioni del triennio precedente** (peraltro tutte realizzate), sono state definite basandosi sulla normativa di riferimento e su di una serie di analisi tra cui la valutazione dell'organico dell'ente, la Relazione per il CUG di gennaio 2024 (Allegato 1 Dir. 2/19), la Relazione del CUG di marzo 2024 (Allegato 2 Dir. 2/19) e il Report sul Questionario sul Benessere organizzativo realizzato nel 2024 dal CUG.

OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

Obiettivo 1: Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;

Obiettivo 2: Benessere organizzativo;

Obiettivo 3: Salvaguardare l'ambiente lavorativo;

Obiettivo 4: Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità;

Obiettivo 5: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Le finalità dichiarate sono quelle dell'introduzione delle più innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, il tutto alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A questo si aggiunge, per esempio, che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, senza dimenticare l'impatto organizzativo del limitato turn over imposto dalle leggi degli ultimi anni.

Su tali presupposti si rende necessario promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Azioni positive

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO: L'Ente dedica particolare 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.

Il Comune si impegna ad attuare le seguenti **Azioni positive**:

1. in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere concesse forme di flessibilità orarie;

2. Nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite con priorità;
3. fornire maggiori informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa rispetto alle esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, agli anziani non autosufficienti e ai parenti in condizioni di disabilità, tramite la redazione e pubblicazione di un Vademecum sugli istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione.;
4. Potranno essere concordate particolari forme di flessibilità oraria su richiesta del personale interessato per periodi di tempo limitati e comunque nel rispetto delle fondamentali esigenze di servizio, in presenza di particolari urgenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;
5. sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi), in aspettativa per congedi familiari di maternità assistenza disabili, etc., anche attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e sulle procedure, intervenute nel tempo. Al momento del rientro un tutor individuato tra i colleghi dell'Ufficio garantirà l'aggiornamento con modalità consone all'attività svolta (incontri individuali, lettura di documentazione, partecipazione a riunioni);
6. implementazione e consolidamento del lavoro agile, con l'obiettivo di coniugare l'efficienza dell'organizzazione amministrativa del Comune con una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti comunali. In quest'ottica promuovere l'applicazione del nuovo regolamento che disciplina il lavoro agile, approvato con recente deliberazione di Giunta comunale n. 185 del 10/12/2024, attraverso la diffusione dello stesso e della relativa modulistica a tutto il personale dipendente, e monitorare la piena e corretta applicazione, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"

BENESSERE ORGANIZZATIVO: Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Dirigenti, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Il Comune si impegna alle seguenti **Azioni positive**

1. approfondimento dei risultati del questionario del benessere organizzativo somministrato a fine 2024 e riproposizione con cadenza almeno biennale;
2. valorizzare il ruolo del lavoratore all'interno della propria organizzazione, effettuando annualmente indagini per conoscere le opinioni dei dipendenti sulla qualità della vita sul luogo del lavoro, con particolare riferimento al modo di operare del proprio superiore gerarchico e della obiettività nella valutazione della performance;

3. favorire l'integrazione dei neo-assunti nella nuova struttura attraverso la conoscenza dell'organizzazione dell'ente, della funzione del Comune e dei nuovi colleghi. Il nuovo assunto potrebbe trascorrere 2 ore alla settimana e per il 1° mese di assunzione nei diversi uffici, che forniranno informazioni sulle attività da loro svolte;
4. realizzazione dell'indagine sullo stress lavoro correlato, per individuare eventuali azioni, individuali o collettive, che possano prevenire o eliminare i rischi da stress-lavoro;
5. sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare stili di vita adeguati a prevenire l'insorgenza di patologie, tramite corsi di formazione della durata di 1 ore per gruppi di 15 persone relativi all'impatto sulla salute dei principali fattori di rischio di alcune malattie (fumo, alcool, alimentazione, sedentarietà) organizzati dal Medico competente, in collaborazione con l'Ufficio personale;

SALVAGUARDARE L'AMBIENTE LAVORATIVO: L'ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Il Comune si impegna alle seguenti **Azioni positive**:

1. sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi;
2. adozione di un codice di condotta per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Legnago e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche e mobbing.

PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLA PARI OPPORTUNITÀ: La comunicazione e l'informazione degli obiettivi e delle azioni hanno una rilevanza fondamentale per accrescere la consapevolezza del personale rispetto ai temi oggetto del presente piano e delle altre iniziative del CUG, al fine di darne una concreta attuazione.

Il Comune si impegna alle seguenti **Azioni positive**:

1. pubblicizzazione e divulgazione dell'attività del C.U.G., mediante predisposizione di una scheda informativa da distribuire ai dipendenti, in particolare ai neo assunti, dedicata al CUG al fine di potenziare una cultura delle politiche di genere e tutela dei lavoratori da ogni forma di discriminazione;
2. raccolta e diffusione di materiale informativo, esperienze e conoscenze sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata al CUG sul sito Internet istituzionale. Attualmente la

- documentazione predisposta dal CUG è inserita in una sezione poco visibile e di difficile consultazione;
3. monitoraggio annuo sullo stato di attuazione delle azioni positive proposte tramite pubblicazione dei risultati nell'apposita sezione dedicata del sito istituzionale;
 4. raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e della RSU per adottare azioni che possono migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali, anche attraverso l'utilizzo dell'account di posta elettronica istituzionale del CUG già creato;
 5. attuazione della ricognizione degli strumenti e buone prassi realizzate presso altri Enti sul tema della pari opportunità, valutando la possibilità della loro applicazione all'interno del Comune di Legnago;
 6. rafforzare i collegamenti con altri CUG delle amministrazioni locali limitrofe per un proficuo e utile confronto nell'individuazione di azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità;
 7. accrescere la formazione dei membri del CUG, tramite formazione individuale e/o di gruppo sui temi della discriminazione di genere, molestie, stress, mobbing, anche favorendo la partecipazione dei membri ad interventi formativi organizzati da enti ed istituzioni del territorio (partecipazione al corso syllabus "riforma Mentis");
 8. adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, tramite deliberazione di Giunta comunale. La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i CUG possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo e all'efficienza nei risultati.

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE: la formazione prevede una serie di attività che hanno lo scopo di aumentare le competenze degli individui per favorire la crescita personale e professionale e raggiungere gli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'amministrazione.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova performance organizzativa e individuale, l'adozione del nuovo codice dei contratti, hanno determinato un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, obbligando la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. Ne consegue che sempre più le amministrazioni hanno il dovere di fornire la possibilità ai dipendenti di partecipare alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Limitatamente alla formazione, si precisa che il Comune di Legnago, negli ultimi anni, ha garantito la più ampia partecipazione ai corsi di formazione, senza discriminazioni di genere e in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti.

Per la formazione, in continuità con le azioni intraprese negli anni scorsi, si porrà specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze

formative del personale, tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati e alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione del 15/01/2025. L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera. Limitatamente a questo obiettivo, si rimanda al Piano di Formazione allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025-2027.

Il CUG, nell'esercizio della sua funzione consultiva, come da Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro delle Pari Opportunità n. 2/2019, al fine di supportare l'Amministrazione nella redazione del Piano della Formazione adeguato alle reali necessità del personale dipendente, propone di realizzare un'indagine interna, finalizzata a raccogliere le esigenze formative dei dipendenti. I risultati di questa indagine saranno condivisi con l'Amministrazione per implementare il Piano della Formazione per l'anno 2026.

