

Allegato n. 8 del PLAO 2023-2025

Sotto Sezione di Programmazione 3.5 "Piano delle Azioni Positive"

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Fiano Romano

TRIENNIO 2023-2025

Indice

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025	3
Azioni Positive Triennio 2023-2025.....	4
Struttura del Piano	6
Obiettivi del Piano	6
Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.....	7
Monitoraggio del Piano9
Durata9

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Fiano Romano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Obiettivo principale del Piano delle Azioni Positive, è quello di raccogliere le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità in ambito lavorativo, finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed al benessere lavorativo del personale.

Ciò avuto anche riguardo al D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2023-2025, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio e si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 anche se, in un contesto completamente diverso, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa delle conseguenze dell'emergenza sanitaria, tanto da imporre particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono bene in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), con il Piano della Performance e le azioni contenute nella Sotto Sezione di Programmazione 2.3 “Rischi corruttivi” del PAO 2023-2025 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.

Il documento, individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive si identificano come misure temporanee e speciali. Sono 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come ribadito dalla Funzione Pubblica con la Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Fiano Romano, ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), nell'anno 2014, ed ha recentemente rinnovato la sua composizione a seguito di nuova procedura con Determinazione Dirigente Settore Risorse Umane e Sistemi Informativi n. 380 del 28 febbraio 2020.

Azioni Positive Triennio 2023-2025

Dati sul personale del Comune di Fiano Romano

Si prende atto che alla data del 31/12/2022 il personale in servizio a tempo indeterminato presentata il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	21	11	35
Uomini	4	10	4	18
Totale	7	31	15	53

Per un totale di 53 dipendenti di cui 35 donne e 18 uomini.

Il personale a tempo indeterminato part-time è costituito da 2 donne con part-time superiore al 50% e 1 uomo superiore al 50%.

Il personale dipendente che alla data del 31/12/2022 ha usufruito dei permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatori di handicap è 4 donne e 1 uomo.

È garantita la composizione femminile nella RSU dell'ente 1 uomo e 2 donne.

Struttura del Piano

Il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 è strutturato in Obiettivi, Iniziative e Azioni.

Obiettivi del Piano

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

Il CUG redigerà il Regolamento di funzionamento di validità del presente piano

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità: I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo: Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. L'Amministrazione Comunale ha favorevolmente accolto l'iniziativa del CUG di somministrare al personale dipendente un questionario sul benessere organizzativo la cui fase di raccolta dati è iniziata il 01 gennaio e si concluderà il 31 gennaio.

I dati raccolti consentiranno attraverso la loro analisi, di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto nella progettazione di un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza: Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà rafforzato dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e della Consiglieria alle Pari Opportunità Prof.ssa Francesca Martella al fine di condividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro e la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multi-dimensionalità delle stesse.

Infine, viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive debbono essere integrati nel Piano della Performance.

Iniziativa n. 1 Nuovi modelli di lavoro – Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile anche dopo la fase emergenziale. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". A tale scopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sull'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. L'Amministrazione prosegue dove possibile nel percorso intrapreso di utilizzo di piattaforme e-learning che consentono alla totalità del personale dipendente di gestire la partecipazione alle attività formative conciliando i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane impegnati negli adempimenti finalizzati al lavoro agile e per la digitalizzazione, coinvolgendo altre strutture organizzative.

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).
- ⊖ Azioni di diversity management (disabilità) - riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti.
- Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:
 - a) Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;

- b) Informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti.
- o Azioni di sviluppo e promozione di un welfare aziendale.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane per la promozione di iniziative formative e di sostegno di proposte avanzate da altre strutture organizzative.

Iniziativa n.3 Supporto al CUG in collaborazione con la Consigliera di Parità-

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni:

- o Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione.
- o Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019.
- o Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti, anche utilizzando gli strumenti telematici.
- o Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG e della Consigliera alle Pari Opportunità.
- o Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati
- o —Azioni per l'applicazione del Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane.

Iniziativa n.4 Azioni di sviluppo organizzativo –

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni:

- o Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.
- o Utilizzare le nuove funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le

Tecnologie.

- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi anche con l'utilizzo di formatori interni.
- Informazione sulla prevenzione in materia di *mobbing* e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.
- Avvio di una fase di studio dei carichi di lavoro e della qualità del lavoro partendo da un'analisi delle competenze al fine di potenziare l'efficienza dei servizi resi sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa riducendo il divario tra comune e cittadini e tra colleghi.

Attori coinvolti: Organizzazione e Settore Risorse Umane.

Monitoraggio del Piano

Al termine del Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, della Consiglieria di Parità e del personale.