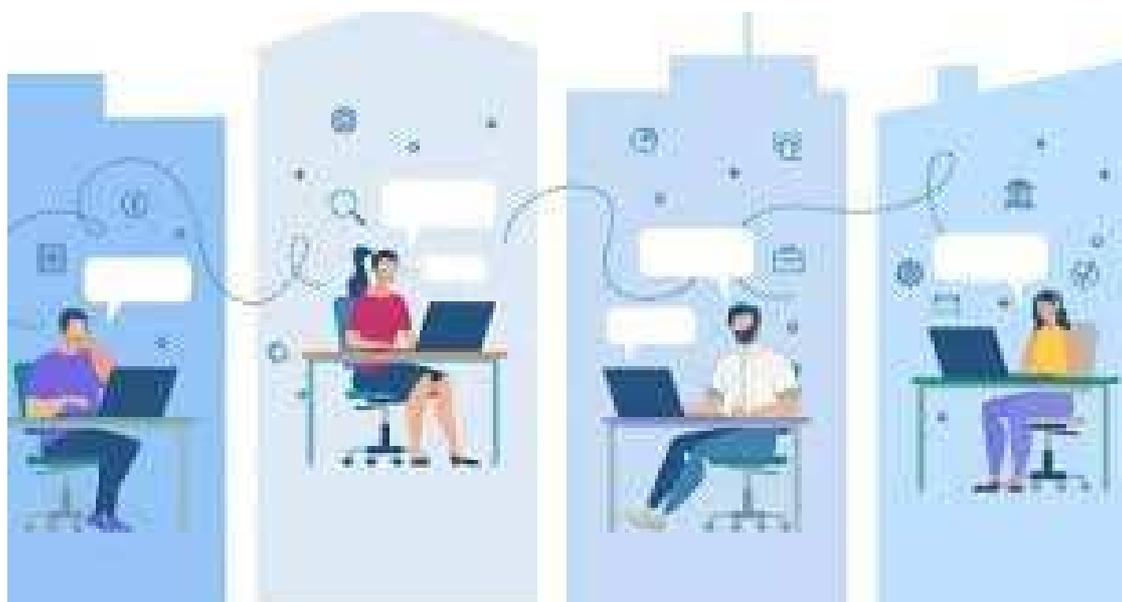


Piano integrato di attività e organizzazione

2024-2026

COMUNE DI RUSSI

(PIAO)



SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3E Azioni positive per le pari opportunità

PREMESSA

Nel presente documento viene effettuata un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori.

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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della 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”, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà del Comune di Russi, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo. Il documento è stato redatto con la collaborazione del C.U.G. e del Servizio Sviluppo del Personale.

Il Comune di Russi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intende proseguire nell'operazione di miglioramento, nel rispetto di quanto stabilito da normativa e contrattazione collettiva vigenti, dei rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

LE AZIONI POSITIVE

Le presenti azioni sono hanno come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità, nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

ACCESSO E CARRIERA

Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro l'Amministrazione adotterà misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, ove previsto dalla vigente normativa. I criteri di azione positiva saranno, nel rispetto della normativa vigente ed in particolare **dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022**, nonché del DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023, proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

- **Azioni positive:** Adozione di criteri di azione positiva a favore dell'equilibrio di genere nelle carriere, nel rispetto della normativa vigente.

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione del Comune di Russi a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive. A tal fine, un importante strumento a disposizione delle organizzazioni è la valutazione dello stress lavoro correlato.

Si rileva che la più recente valutazione dello stress lavoro correlato effettuata presso il Comune di Russi non ha rilevato significative criticità. Tale valutazione è strettamente connessa con l'analisi del benessere organizzativo del capitale umano, posto che la presenza di eventi sentinella potrebbe implicare senso di inadeguatezza da parte delle dipendenti e dei dipendenti in relazione alla propria capacità di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

Il comune di Russi si impegna pertanto a monitorare la presenza di eventi sentinella nell'ambito della valutazione dello stress lavoro correlato per garantire che i dipendenti vivano bene sul posto di lavoro.

Il Comune di Russi si impegna ad adottare misure volte a combattere 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.

A tal fine il Comune di Russi si avvarrà del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

- **Azioni Positive:** I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione.
- Nello specifico, il CUG potrà proporre all'Amministrazione di rivolgere la propria azione a iniziative di:
 - Sensibilizzazione/formazione sui temi della gestione del team e cultura organizzativa per chi ricopre posizioni apicali (p.o., dirigenti);
 - Corso di formazione sulla prevenzione del sessismo sul luogo di lavoro (per i dipendenti di tutti i livelli; amministratori);
 - Percorsi di valorizzazione delle competenze attraverso strategie di *rewarding* (es. Welfare integrativo);
 - Sportello di ascolto per dipendenti che operi in sinergia con l'ente, anche in via sperimentale;
 - Valorizzazione delle attività messe in campo dal CUG e dal Servizio Sviluppo del Personale sui temi elencati attraverso una puntuale comunicazione a tutti i dipendenti
- **Azioni Positive:** il comune di Russi si impegna a individuare ulteriori strumenti di comunicazione e informazione ai dipendenti in relazione agli strumenti di prevenzione, segnalazione e sanzione dei comportamenti molesti o violenti sul luogo di lavoro;

WELL BEING

L'amministrazione intende confermare con forza il proprio impegno nell'adottare misure che favoriscano il **benessere dei dipendenti** nella sua accezione più completa.

L'obiettivo fondamentale di tale approccio è quello di fornire ai dipendenti un ventaglio di misure che vada oltre il semplice aspetto professionale, al fine di creare un ambiente dove ogni collaboratore si senta valorizzato e supportato sia dal punto di vista professionale che con riferimento alle proprie esigenze personali, promuovendo un senso di appartenenza e soddisfazione che possa contribuire in modo significativo allo sviluppo della resilienza dell'organizzazione nel suo complesso.

Nel corso dell'anno 2023, nell'ambito della contrattazione integrativa, è stato definito il progetto welfare relativo all'introduzione di un network di scontistiche sanitarie in favore del personale, fornendo specifiche giuridiche e tecniche sul funzionamento del beneficio, sull'estensione di questo ai familiari e sulle modalità tecniche di fruizione di quest'ultimo.

- **Azioni Positive:** L'amministrazione si impegna a valutare l'adozione di ulteriori strumenti di welfare funzionali al miglioramento della qualità della vita lavorativa dei propri dipendenti, al fine di fornire un articolato supporto alle esigenze della più ampia platea di destinatari.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Comune di Russi si impegna, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

Il Comune di Russi si impegna altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

La previsione di ulteriori forme di flessibilità è funzionale non solo alle esigenze di work-life balance del personale, ma anche ad un processo di rivisitazione delle modalità tradizionali di management contrassegnato da una sempre maggiore responsabilizzazione delle risorse umane con riguardo agli obiettivi da raggiungere, attraverso modalità direzionali incentrate prevalentemente sui risultati, anche in un'ottica di reingegnerizzazione dei processi e digitalizzazione dei procedimenti.

Tale rivisitazione è infatti coerente e funzionale con l'obiettivo di efficientamento e rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Russi, propedeutico ad una efficiente messa a terra dei progetti previsti dal PNRR.

Il Comune di Russi si impegna pertanto a:

1. assicurare, quando possibile, anche con riferimento alle esigenze di carattere organizzativo, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
 2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale;
 3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.
- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
 - **Azioni positive:** Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale
 - **Azioni positive:** Utilizzo di diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile).