



Comune di Grosseto

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Grosseto

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.....	7
Aggiornamento e Monitoraggio del Piano.....	10
Durata	10
FONTI NORMATIVE	10

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, e possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

La Funzione Pubblica con la Direttiva n. 2/2019, ha focalizzato l'attenzione su un importante principio che merita essere ricordato ossia che 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.

Inoltre, con il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, nel dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, al fine di armonizzare l'attività lavorativa e la vita privata dei genitori e delle prestatrici e dei prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, sono state introdotte importanti novità normative in materia di maternità, paternità, congedo parentale e assistenza delle persone con disabilità grave.

Il decreto ha infatti previsto importanti novità migliorative nell'ambito delle materie oggetto della Direttiva Europea sul "work life balance".

Nonostante i recenti interventi normativi, resta comunque inteso che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, quali strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Grosseto 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.

Le azioni positive, sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

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 tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

L'organizzazione del Comune di Grosseto, vede una considerevole presenza femminile nelle

categorie operative e per questo non parrebbe necessario, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica mentre nelle figure direzionali e di vertice, l'andamento è decisamente opposto ove la componente femminile, al momento, non è rappresentata nelle categorie direzionali.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo".

Le azioni del Piano 2023-2025, mirano a garantire lo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio e si pone in continuità con i precedenti piani. Gli interventi, si pongono bene in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), con il Piano della Performance ed il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 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 predisposto per il triennio 2023-2025, individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro e 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. Le azioni trovano spazio nelle misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, 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.

Resta inteso che 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 Piano, costituisce infine un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Azioni Positive Triennio 2023-2025

Dati riepilogativi sul personale del Comune di Grosseto.

Si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2022.

Al 31 dicembre 2022, il personale del Comune di Grosseto risulta di complessive 498 unità così suddivise:

- n. 1 Segretario Generale
- n. 5 Dirigenti a tempo indeterminato
- n. 492 Dipendenti a tempo indeterminato
- n. 4 Dipendenti assegnati allo Staff del Sindaco ex art. 90
- n. 7 Dipendenti a tempo determinato Ex art. 110 comma 2 di cui: n.6 unità destinati al PNRR ed una unità Direttore MAAM
- n. 1 Dipendenti a tempo determinato insegnante di religione.

Analisi dei dati sul personale del Comune di Grosseto

Al 31 dicembre 2022 il personale del Comune di Grosseto è pari a complessive 498 unità, di cui 5 dirigenti e un segretario comunale.

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 57% del totale, fatta eccezione per il personale di categoria A, oramai in esaurimento, e la qualifica dirigenziale.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: dopo molti anni l'età media dei dipendenti comunali si attesta sui 50 anni, grazie alle nuove assunzioni effettuate nell'ultimo biennio che hanno portato le persone con meno di 40 anni di età a raggiungere le 102 unità.

Nonostante il peso dei nuovi innesti, va comunque evidenziato che il 53% del personale comunale presenta un'età superiore ai 50 anni.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2022 sono 22 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media non superiore a 50 anni.

Qualifica	Donne	Uomini	< 40 anni	40-60 anni	> 60 anni	Totale
A		1	0	0	1	1
B	26	13	1	21	17	39
BS	60	47	23	62	22	107
C	125	103	51	148	29	228
D	60	40	27	66	7	100
DS	12	5	0	14	3	17
Dirigente		5		5	0	5
Segretario		1		1		1
Totale	283	215	102	317	79	498

Riepilogo sul Part Time:

Dotazione Organica	Totale	Tempo Pieno		Part Time superiore al 50%		Part time al 50% o inferiore		Totale Part Time	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale a Tempo Indeterminato	497	283	214	15	1	3	3	18	4

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo *“la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità”*.

Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, è stato superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ed il lavoro agile, durante la fase emergenziale, è diventato la modalità di lavoro ordinaria.

Al Comune di Grosseto, il telelavoro non aveva trovato applicazione né si era avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile anche se l'Amministrazione, aveva iniziato ad affrontare gli aspetti organizzativi di tale nuova modalità lavorativa, definendone i primi criteri e fissando le basi dell'impianto generale su cui strutturare tale nuova modalità di lavoro.

Con la fine dell'emergenza sanitaria, al Comune di Grosseto, sulla base di accordi individuali, è stato fatto ricorso al lavoro agile o da remoto definendo con ciascun lavoratore le attività, gli obiettivi e il periodo necessario alla loro realizzazione.

Il Comune di Grosseto, nell'ambito dell'attività di Organizzazione, ha definito e curato gli aspetti generali per il ricorso al lavoro agile, sono state individuate le categorie di lavoratori che possono accedere con priorità a tale modalità lavorativa e sono stati infine mappati i processi lavorativi che possono essere gestiti da remoto e quelli che necessitano dell'attività lavorativa in presenza.

Struttura del Piano

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, il Comune di Grosseto, favorisce l'adozione di misure mirate a garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli cercando di stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

- c) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale rimuovendo gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per le attività che possono essere svolte da remoto garantendo livelli di performance uguali o superiori rispetto alle prestazioni di lavoro rese in presenza e senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale;
6. Benessere organizzativo.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi strutturando il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 in Obiettivi, Finalità così da agevolarne la comprensione e l'applicazione.

Obiettivi del Piano

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;

Il Comune di Grosseto, si impegna a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori,

garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori; determinate ad esempio da:

- ✓ pressioni o molestie sessuali
- ✓ casi di mobbing
- ✓ atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Il Comune di Grosseto, lavorerà per potenziare le azioni di *diversity management* (disabilità) attraverso la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e riservando più attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, e migliorando la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

Il Comune di Grosseto si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

E' intenzione dell'Amministrazione, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, dotarsi di un codice di condotta per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, ritenendo che i comportamenti vessatori, discriminatori e molesti siano nocivi all'ambiente di lavoro e possano produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà rafforzato nel lasso temporale di riferimento attivando un maggior coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione con il supporto della Consigliera di Parità Provinciale, al fine di dividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Funzionari, personale dipendente Consigliera di Parità Provinciale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro.

Il Comune di Grosseto si impegna:

1. a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
2. a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
3. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

4. ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
5. a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti per l'accesso interno e cittadini per l'accesso dall'esterno.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.

È intenzione dell'Amministrazione comunale, continuare a spingere sulla formazione e l'aggiornamento di tutto il personale al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, senza discriminazione di genere, cercando di adottare modalità organizzative nei percorsi di formazione che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Nel proseguire nel percorso di potenziamento delle attività formative, saranno programmate attività che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera cercando di accrescere anche competenze trasversali.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso il Servizio Gestione Personale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

La finalità strategica a cui mira l'amministrazione è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale Il Servizio Gestione del personale cui fa capo la formazione generale del personale, i dirigenti per la formazione specifica di settore.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro)

Il Comune di Grosseto favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

L'amministrazione ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici o dei lavoratori che si trovavano in particolari situazioni di disagio. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato consente di migliorare le necessità di conciliazione lavoro - famiglia e qualora il lavoratore rappresenti particolari e temporanee esigenze familiari o di salute, saranno di volta in volta valutate al fine di trovare soluzioni maggiormente conciliative garantendo al contempo le esigenze d'ufficio.

In particolare l'Ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D. Lgs 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, e delle novità al contempo intervenute con il D. Lgs 105/2022, garantendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini tanto che negli ultimi anni anche i dipendenti di sesso maschile si sono dimostrati più sensibili alle necessità di assistenza dei familiari e dei figli. Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

La finalità di tale obiettivo è la ricerca di un equilibrio tra la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Il Comune di Grosseto cercherà di attivare, ove necessario, le seguenti azioni:

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale,

determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc....

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Dirigente competente e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per lunghe assenze da malattia;
- introdurre pratiche di telelavoro domiciliare alternate a lavoro da svolgere presso la sede abituale al fine di agevolare soprattutto coloro che hanno carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi o coloro che devono quotidianamente ricoprire distanze significative tra abitazione e luogo di lavoro. Il telelavoro o lavoro agile, è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti e Funzionari Responsabili

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, garantendo livelli di performance uguali o superiori alle prestazioni di lavoro rese in presenza senza che ciò comporti penalizzazioni garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Il Comune di Grosseto si impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), all'interno del quale è confluito il c.d. POLA, Piano organizzativo del lavoro agile, e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.

Per rendere tale obiettivo performante nelle esigenze di risposta a cittadini ed utenti e soprattutto per lo svolgimento a pieno dei propri compiti lavorativi, a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, o come quella che separa colleghi giovani a categorie di colleghi più anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di sempre nuove competenze sarà necessario proseguire con il ricorso a piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'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.

Tale obiettivo deve necessariamente collegarsi ed andare di passo passo con la programmazione formativa dei cui all' Obiettivo 3.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti e Funzionari Responsabili.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Obiettivo 6 – Benessere Organizzativo

È intenzione dell'Amministrazione, procedere *in primis* ad un'analisi dei bisogni, somministrando nell'anno 2023, un breve questionario al personale così da acquisire elementi utili per procedere ad un'analisi del contesto locale per orientare eventuali iniziative da attivare per la promozione di un Welfare Aziendale anche tramite iniziative convenzionali con enti, organismi e soggetti privati che possano riversare servizi utili a favore del personale comunale.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti e Funzionari Responsabili.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Aggiornamento e Monitoraggio del Piano

L'Amministrazione comunale, si riserva mediante un confronto continuo in corso d'anno con il CUG, di aggiornare il presente strumento al fine di curarne un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli anche in una visione di continuità sia programmatica che strategica. Del piano verrà data informazione alle OO.SS e alle R.S.U. Il 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 Consigliera di Parità e del personale.

FONTI NORMATIVE

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego 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 9 aprile 2008, n. 81, "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 27 ottobre 2009, n. 150, "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";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "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";
- D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni;
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale

Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;

- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25;
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.