

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

del Comune di Grosseto

TRIENNIO 2020-2022



Indice generale

Fonti Normative.....	3
Premessa.....	4
Azioni Positive Triennio 2020-2022.....	7
Obiettivi Generali.....	7
Obiettivo a) Formazione.....	7
Obiettivo b) Salute Benessere e Conciliazione dei tempi;.....	8
Obiettivo c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.....	9
Monitoraggio del Piano.....	9
Durata.....	9

Fonti Normative

- ✓ **Legge n. 125 del 10 aprile 1991**, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- ✓ **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- ✓ **Art.7, 54, 57 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001**, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006**, recante “Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”;
- ✓ **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**;
- ✓ **Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari opportunità**, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008**, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- ✓ **Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009**, “Attuazione della Legge 4.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”;
- ✓ **Art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni 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 4.03.2011** 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”;
- ✓ **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempo e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- ✓ **Direttiva 1 giugno 2017 n. 3 in materia di lavoro agile**, “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 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 tempo di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- ✓ **Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 in materia di categorie protette**, “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”.

Nel corso del 2019 è intervenuta la Direttiva n. 2 del 7 agosto 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che recita, tra l’altro:

“3.2 Piani triennali di azioni positive

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.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” 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 medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all’Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

3.3 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;*
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;*
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. b), della legge n. 124 del 2015);*
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;*
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;*
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001)."*

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Grosseto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

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.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra

i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva n. 5 del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, 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.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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 Grosseto:

- ✓ con Determinazione Dirigenziale n. 110 dell'8 febbraio 2012, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- ✓ con Disposizione Dirigenziale n°1009 del 20 settembre 2016 ha rinnovato per ulteriori 4 anni i componenti del CUG;
- ✓ con Deliberazione del 2 dicembre 2016 il CUG ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 9 i compiti del CUG, tra i quali quello propositivo

sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione;

- ✓ con Deliberazione di Giunta n. 537 del 28 dicembre 2012 ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2012-2014”;
- ✓ con Deliberazione di Giunta n. 32 del 3 febbraio 2015 ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2015-2017”;
- ✓ con Deliberazione di Giunta n. 45 del 15 febbraio 2017 ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019”;
- ✓ con Deliberazione di Giunta n. 53 del 20 febbraio 2019 ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2022”.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 del Comune di Grosseto 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.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

L'iter da seguire per la redazione di un Piano delle Azioni Positive si compone di una serie di passaggi, tra i quali:

- analisi della situazione di partenza e dei contenuti degli altri strumenti di pianificazione e di programmazione;
- individuazione delle azioni positive;
- approvazione del Piano.

Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive del Comune di Grosseto per il triennio 2020-2022 sono indicati nel presente documento.

Le azioni positive di questo piano, in continuità con i precedenti Piani, hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Azioni Positive Triennio 2020-2022

Dati sul personale del Comune di Grosseto

Prima di procedere con un'analisi dettagliata del piano delle azioni positive, si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2019.

Al 31 dicembre 2019 il personale del Comune di Grosseto è pari a 468 unità, di cui 6 dirigenti e un segretario comunale.

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 55% del totale, fatta eccezione per il personale di categoria A e la qualifica dirigenziale.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata di 53 anni, si riscontra che solo 40 persone, ovvero il 9% del totale, hanno meno di 40 anni, mentre la maggioranza del personale ha una età compresa tra i 40 e i 60 anni con un'incidenza percentuale pari al 71%.

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2019 sono 26 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 49 anni.

Qualifica	Donne	Uomini	< 40 anni	46-60 anni	> 60 anni	Totale
A	0	2	0	1	1	2
B	25	18	3	26	14	43
BS	69	52	8	75	38	121
C	103	93	23	141	32	196
D	48	28	6	47	23	76
DS	12	11	0	11	12	23
Dirigente	1	5	0	6	0	6
Segretario	0	1	0	0	1	1
Totale	258	210	40	307	121	468

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	462	255	207	2	4	19	1	21	5

Obiettivi Generali

Nel corso del triennio il Comune di Grosseto intende realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- a) Formazione;
- b) Salute Benessere e Conciliazione dei tempi;
- c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo a) Formazione

Programmazione di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale. La scelta del personale da avviare alla formazione verrà operata, all'interno di ciascuna fascia, nel rispetto assoluto delle pari opportunità.

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Nel corso del 2019 ed anche per i successivi anni 2020 e 2021 l'amministrazione ha intrapreso una nuova modalità formativa attraverso l'attivazione di una piattaforma *e-learning* che consente 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.

Verrà proseguita altresì la formazione del personale tramite il progetto “TRIO - Il sistema di *web learning* della Regione Toscana” in merito alla “*Tutela dei lavoratori esposti allo Stress da lavoro-correlato*”, e proseguirà la formazione sempre in modalità in *e-learning*, per il triennio 2020-2022, sulla Privacy e il GDPR (Regolamento Europeo 679/2016).

Si auspica per l'anno 2020 l'attivazione di un percorso di formazione specifica rivolta ai componenti del CUG per rafforzare le conoscenze e le competenze in materia di contrasto alla discriminazione di genere sul luogo di lavoro in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità Avv. Laura Parlanti, di *smart working* e benessere organizzativo in accordo e coerenza con gli obiettivi del PEG 2020-2022, approvato il 18 dicembre 2019 con la Delibera n. 498 della Giunta Comunale.

Azioni:

- ✓ rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
- ✓ predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti. Sarà dato rilievo ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti;
- ✓ formazione Dirigenti, Posizioni Organizzative, Alta Professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
- ✓ formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale, in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- ✓ formazione e aggiornamento del personale, in merito ai temi della recente normativa europea sulla Privacy;
- ✓ creazione di un apposito budget e istituzione di un capitolo di spesa dedicato alle attività e alla formazione del CUG nel bilancio comunale 2020;
- ✓ effettuazione di prove di comportamento, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
- ✓ realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo, con la predisposizione di riunioni di settore da vagliare successivamente in sede di Conferenza tra il CUG e l'Amministrazione;
- ✓ realizzazione di un percorso di formazione specifica sul tema del contrasto alla discriminazione di genere sul luogo di lavoro in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità Avv. Laura Parlanti

Obiettivo b) Salute Benessere e Conciliazione dei tempi;

Anche alla luce della nuova direttiva n. 3/2017 sullo *smart working*, il CUG si propone di dare impulso alle seguenti attività:

- ✓ promozione di azioni e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di equilibrio e di conciliazione tra vita privata e lavoro e conseguentemente tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- ✓ facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- ✓ facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo di maternità e/o provenienti da altri settori;
- ✓ analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini.

La promozione della cultura dello *smart working* (lavoro agile) evidenziandone i benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente, come indicato dall'articolo 14 della legge 124/2015, dalla direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile e dalla legge n. 81/2017 “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” avverrà con momenti di condivisione e un attento monitoraggio delle azioni svolte.

A tal proposito con delibera della giunta comunale n. 505 del 23 dicembre 2019, è stato approvato il regolamento sullo *smart working* (lavoro agile) che testualmente recita:

“.....la materia dell'orario di lavoro ed una corretta applicazione delle norme che lo regolano, rappresentano un argomento che attira sempre più spesso l'attenzione della giurisprudenza e che hanno costretto gli Enti a rivedere la propria organizzazione. L'esigenza di far fronte con sempre meno personale ad una richiesta sempre maggiore di servizi da parte dei cittadini impone alle amministrazioni pubbliche di conciliare le esigenze dei dipendenti con le necessità dell'organizzazione in rapporto ai servizi da rendere alla collettività. In questo quadro, l'art. 14 della L. n. 124/2015 introduce specifiche misure per la promozione dei tempi di vita e di lavoro che le PA sono chiamate ad attuare prevedendo misure organizzative volte a sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cd. smart working. Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni

del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna PA in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.”

Azioni:

- momenti di comunicazione e informazione per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. È necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;
- promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare;
- costante aggiornamento, sulla Intranet comunale, dei vari tipi di permesso e di congedo;
- sviluppo di un progetto “staffetta” quale percorso per coinvolgere i lavoratori più “anziani” (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;
- strutturazione di una procedura per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc);
- realizzazione di Indagine Conoscitiva sulle attuali forme flessibili di orario;
- realizzazione incontri dirigenti-dipendenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità;
- predisposizione di regole per lo *smart working* e schemi per la mappatura processi/attività/operazioni e misurazione tempi svolgimento dell’attività per la fase sperimentale;
- avvio sperimentazione *smart working* entro il 30 giugno 2021;
- predisposizione di un sondaggio sul benessere organizzativo interno all’Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l’elaborazione di ulteriori azioni positive;
- acquisizione dei risultati e trasmissione del report all’Amministrazione e al Medico Competente e RSPP per monitorare la situazione complessiva del benessere e la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Obiettivo c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, con la rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni.

Il Comune di Grosseto si impegna a fare sì che non si verificano 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 o indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il potenziamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia è finalizzato a migliorare in termini di efficienza ed incisività il ruolo di tale Organismo all’interno dell’Amministrazione informando i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing. Tale obiettivo, di durata pluriennale, sarà articolato in due fasi principali che incideranno sul PEG 2020 e 2021.

Azioni:

- ✓ 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;
- ✓ monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all’interno dell’Ente, a cura del Cug;
- ✓ predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti di un questionario quale strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing;
- ✓ nomina del CUG nella sua nuova composizione a seguito di indizione di procedura comparativa;
- ✓ adozione del Nuovo Regolamento di funzionamento del CUG al fine di rendere il Comitato uno strumento efficace.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Grosseto attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Risorse Umane, che ne darà comunicazione al CUG con cadenza annuale.

Il CUG svolgerà i compiti di proposta per le azioni e di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Durata

Il piano delle azioni positive deve indicare interventi in linea con i contenuti di alcuni documenti fondamentali dell'Amministrazione come:

1. il Documento Unico di Programmazione – DUP;
2. il Piano delle Performance;
3. il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, PTPCT.

In quest'ottica, in coerenza con tali strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre “*in progress*” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio successivo.

Nel periodo di vigenza annuale del Piano delle Azioni Positive saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché sia possibile un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano delle Azioni Positive verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Grosseto, 28 gennaio 2019

(firmati in originale)

Alessia Gaggioli

Presidente

Patrizia Mannini

Componente

Antonella Bellucci

Componente

Viola Lascialfari

Componente (UIL FP)

Stefania Fommei

Componente (CGIL FP)