Allegato A)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2020 - 2022

COMUNE DI
POGGIO BUSTONE
Provincia di Rieti

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n._____del_____.

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la "*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*" del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".
Il "*Piano di Azioni Positive*" rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.
Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 "… *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le Amministrazioni Pubbliche"*.
La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.
La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.
Il Comune di Amatrice promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà.
A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

OBIETTIVI

Atteso il verificarsi dell'emergenza epidemiologica mondiale per il Covid-19, gli obiettivi che erano stati assegnati per l'anno 2020 devono subire una rideterminazione alla luce dei provvedimenti che ha predisposto il Comune di Poggio Bustone per la salvaguardia della salute dei propri dipendenti. In primo luogo, come tutte le Pubbliche Amministrazioni, anche il Comune di Poggio Bustone ha predisposto, come modalità di lavoro ordinaria dei dipendenti, lo smart

working. Per questi motivi, stante l'oggettiva impossibilità di sviluppare compiutamente le attività necessarie al perseguimento degli obiettivi come predisposti da precedente piano, nel corso del prossimo triennio il Comune di Poggio Bustone intende realizzare un piano di azioni positive teso a:
Obiettivo 1. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
Obiettivo 2. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;
Obiettivo 3. Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità;

Obiettivo 4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 5. Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti ecc.)

PERSONALE DIPENDENTE AL 01/01/2020
L'analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Poggio Bustone viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2020	
DIPENDENTI	N. 13
UOMINI	N. 8
DONNE	N. 5

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	1	-	1
CAT. C	1	1	-
CAT. B	3	3	-
TOT.	5	4	1

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	-	-	-
CAT. C	1	1	-
CAT. B	4	2	2
CAT. A	-	-	-
TOT.	5	3	2

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	1	-	1
CAT. C	1	-	1
CAT. B	-	-	-
TOT.	2	-	2

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	1	1	-

CAT. C	-	-	-
CAT. B	-	-	-
TOT.	1	1	-

PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) (OBIETTIVO N. 1)

Al fine di consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva

AMBITO DI AZIONE: GARANTIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE RELATIVE ALLE PARI OPPORTUNITÀ
(OBIETTIVO N. 2)

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti del Comune di Poggio Bustone della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- Incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

GARANTIRE IL DIRITTO DEI LAVORATORI AD UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SERENO E CARATTERIZZATO DA RELAZIONI INTERPERSONALI IMPRONTATE AL RISPETTO DELLA PERSONA ED

ALLA CORRETTEZZA DEI COMPORTAMENTI
(OBIETTIVO N. 3)

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- Accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- Realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- Formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo;
- Prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- Individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

SENSIBILIZZARE L'AMMINISTRAZIONE SULL'ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO DI GENERE NEI DOCUMENTI PRODOTTI.
(OBIETTIVO 4)

Valutazione ed inserimento di buone prassi per l'adozione di un linguaggio rispettoso delle diversità di genere e agevolazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia di Regione e Provincia e con i/le Consiglieri/e di parità territoriali

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2020-2022).
Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.
Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.