



COMUNE DI FIDENZA

Piazza Garibaldi, 1- 43036 - Fidenza (PR)
Tel. 0524-517111 - Fax 0524-527239
www.comune.fidenza.pr.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE triennio 2022-24

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni 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 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- 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’art 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. n. 198 del 1.04.2006, “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 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”
- 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. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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 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»;
 - 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”

il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fidenza

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Fidenza è stato da ultimo rinnovato con determinazione dirigenziale n 894/2021. Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento che stabilisce che sia così composto:

- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione;
- da altrettanti componenti supplenti in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il suo Presidente viene nominato tra i rappresentanti dell'Amministrazione.

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Al Comitato, in particolare, spetta, tra le funzioni assegnate, quella di formulare piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;

Obiettivi del presente Piano Triennale

Gli interventi del presente Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del 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

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità la valorizzazione delle persone dell'Ente è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*

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 luoghi di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione 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.

In questo contesto, il presente 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, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, infatti, , 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.

Alcuni dati sul personale del Comune di Fidenza

Alla data del 31/01/2022 la situazione del personale dipendente dell'Ente, tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato e coloro i quali sono stati assunti

con contratto a termine, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Tipologia di lavoro	Uomini	Donne	totali	% uomini sul totale	% donne sul totale
Tempo indeterminato	42	93	135	31%	69%
Tempo determinato	3	3	6	50%	50%
Dirigenti	2	0	2	100%	0%
Segretario	1	0	1	100%	0%
TOTALE	48	96	144	33%	67%

Azioni del Piano

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In quest'ottica e in coerenza con il Piano delle Azioni Positive degli scorsi trienni si attueranno le seguenti azioni: :

Azione	n. 1
Titolo	indagini conoscitive sul benessere organizzativo
destinatari	Dipendenti dell'Ente
Obiettivo specifico	Rilevare criticità o situazioni di malessere organizzativo al fine di pianificare azioni correttive da proporre all'Amministrazione
Descrizione dell'intervento	Effettuazione almeno una indagine nel triennio di validità del presente piano

Strutture coinvolte	Il servizio risorse umane, CUG e tutti i dipendenti dell'Ente
Periodo di realizzazione	Almeno una volta nel triennio

Azione	n. 2
Titolo	Monitoraggio e relativa analisi degli scostamenti tra le richieste dei dipendenti e le relative concessioni da parte dell'Ente in tema di permessi personali, di elasticità di orario di lavoro oppure di modalità operativa della prestazione lavorativa (per esempio : Smart Working)
destinatari	Dipendenti Ente
Obiettivo specifico	Coniugare le necessità personali o familiari del dipendente con le esigenze di ufficio, in un'ottica di mantenimento o miglioramento dei servizi offerti al cittadino, nel rispetto di un'adeguata rotazione e della normativa legislativa e contrattuale.
Descrizione dell'intervento	Valutare la temporaneità ed una adeguata rotazione delle concessioni citate, legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe
Strutture coinvolte	Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG
Periodo di realizzazione	Durante tutto il periodo di validità

Azione	n. 3
Titolo	Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.
destinatari	Tutti i dipendenti comunali
Obiettivo specifico	Maggiore efficienza produttiva, sia in caso di assenza prolungata di un dipendente, che al suo ritorno dalla stessa attraverso, il coordinamento delle forze attive nel servizio di appartenenza
Descrizione dell'intervento	Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.
Strutture coinvolte	Tutti i servizi del Comune
Periodo di realizzazione	Per l'intera durata del Piano

Azione	n. 4
Titolo	Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti
destinatari	Tutti i dipendenti comunali
Obiettivo specifico	aumentare il benessere organizzativo e la performance generale
Descrizione dell'intervento	Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra
Strutture coinvolte	Tutti i servizi
Periodo di realizzazione	Per l'intera durata del Piano

Azione	n. 5
Titolo	monitoraggio e analisi delle ore in straordinario dei dipendenti impegnati in commissioni, riunioni, appuntamenti e/o altre attività istituzionali fissati o che si protraggono oltre l'orario di lavoro
destinatari	Dipendenti Ente
Obiettivo specifico	Coniugare le necessità di tipo familiare o personale dei dipendenti con le esigenze dell'amministrazione di assumere impegni con terzi
Descrizione dell'intervento	Valutare la possibilità di convocare commissioni, fissare appuntamenti, riunioni e/o altre attività istituzionali in orario di lavoro nel rispetto delle esigenze personali e familiari dei dipendenti coinvolti in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro. Comunque si chiede la garanzia, laddove non sia possibile corrispondere in toto alle azioni di detto intervento, sulla remunerazione certa di dette ore di straordinario.
Strutture coinvolte	Amministratori, Servizio personale e organizzazione, Dirigenti, Responsabili di Settore, CUG
Periodo di realizzazione	Per l'intera durata del piano

Azione	n. 6
Titolo	Inserimento nel sito web dell'Ente, di una sezione interamente dedicata al CUG e alle "politiche di genere" suddiviso in diverse sezioni
destinatari	Tutti
Obiettivo specifico	Comunicare e promuovere la cultura di genere
Descrizione dell'intervento	Il sito istituzionale dovrebbe aver una sezione interamente dedicata alle politiche di genere – si potrebbe immaginare di organizzare la sezione in tre sotto sezioni: 1) normativa di riferimento (nazionale e regionale) 2) gli interventi messi in opera dall'Ente (PAP triennale)

	<p>3) le modalità di funzionamento del CUG (regolamento e composizione)</p> <p>4) dall'anno prossimo, pubblicazione dei dati sul monitoraggio relativo agli interventi prodotti durante l'anno precedente</p>
Strutture coinvolte	CUG, UO personale e organizzazione, UO staff del sindaco, comunicazione istituzionale
Periodo di realizzazione	Costituzione pagina WEB entro fine giugno 2022 con implementazione continua, quando necessario

Azione	n. 7
Titolo	Attivazione di una rete interna di comunicazione “intranet”
destinatari	Tutti
Obiettivo specifico	Comunicazione e supporto della collaborazione tra colleghi e servizi
Descrizione dell'intervento	Attivazione di una rete intranet al fine dello scambio di informazione strumenti di lavoro e collaborazione tra i colleghi dell'ente
Strutture coinvolte	CUG, UO personale e organizzazione, UO staff del sindaco, UO supporto informatico
Periodo di realizzazione	Entro la fine 2022 con continua implementazione

Azione	n. 8
Titolo	Posta per il CUG
destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo specifico	Implementare i canali di comunicazione tra i dipendenti e l'Amministrazione
Descrizione dell'intervento	<p>Collocazione, in 2 postazioni discrete degli uffici comunali, di un'urna nella quale ogni dipendente, in assoluta riservatezza, si senta libero di inserire un biglietto con un messaggio per il CUG.</p> <p>Il contenuto di detti messaggi è libero.</p> <p>Ogni tre mesi il CUG si impegnerà a monitorare il contenuto di dette urne: se i messaggi saranno significativi in termini di quantità e di tematiche concrete, verrà redatta una relazione che verrà formalmente trasmessa ai dirigenti, al responsabile dell'UO organizzazione e gestione del personale e al Sindaco, in qualità di assessore al Personale.</p>
Strutture coinvolte	Ufficio personale – CUG – Dirigente, responsabile e assessore alle politiche del Personale
Periodo di realizzazione	Dal mese di luglio 2022 con monitoraggio trimestrale

Monitoraggio

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio relativamente alla efficacia delle azioni positive adottate attraverso il presente piano: verranno raccolti pareri, consigli, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale

dipendente in modo da poter procedere, quando necessario, e comunque al termine del triennio di validità, con un adeguato aggiornamento.

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Pubblicazione e diffusione

Il presente piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Fidenza, sarà trasmesso alla Consigliera Comunale con delega sulle Pari Opportunità e condiviso con tutti i dipendenti comunali.