



COMUNE DI TERNI

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021 - 2023

Premessa:

Con D.G.C. n. 223 del 20/06/2012, è stato istituito il CUG del Comune di Terni (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), al quale sono stati esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, come indicato dal Regolamento per il funzionamento del CUG di cui alla presa d'atto con D.G.C. n. 144 del 29/05/2013. Il CUG ha pertanto proposto all'Amministrazione comunale misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune, attraverso le azioni positive.

In breve si può dire che le azioni positive rappresentano 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Il Piano delle Azioni Positive, è un documento programmatico mirato, ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, che esplica gli obiettivi e i tempi per realizzare progetti a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

A tale proposito dal 2013 ad oggi sono stati proposti dal CUG e fatti propri dall'Amministrazione comunale vari piani triennali per le azioni positive.

Forti spinte normative hanno delineato, nel tempo, la necessità imprescindibile di innovazione organizzativa: ne sono un esempio la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti.

I Piani delle Azioni Positive hanno, quindi, inteso superare sempre di più il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente nell'ottica di genere, privilegiando azioni trasversali valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro. I piani triennali si sono focalizzati sui temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, con un'attenzione particolare all'organizzazione, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro.

All'interno del Comune di Terni il processo di cambiamento è iniziato e proseguito con l'adozione di nuovi modelli organizzativi volti al superamento della parcellizzazione delle strutture organizzative, attraverso l'individuazione di strumenti diretti ad incrementare il livello di integrazione tra le diverse linee di attività ed i diversi settori, fermo restando l'impianto essenzialmente gerarchico-funzionale degli uffici.

Inoltre la Direzione Personale - Organizzazione, ha elaborato e somministrato un Questionario di Auto misurazione con l'obiettivo di dar luogo a una fase di ascolto e consentire una migliore conoscenza delle persone che lavorano nell'Ente e del funzionamento della macchina amministrativa nel suo complesso.

Più dell'85% dei dipendenti comunali ha risposto al suddetto questionario.

L'adesione al questionario ha evidenziato innanzitutto la volontà di partecipazione, di fornire opinioni e indicazioni utili sull'organizzazione del lavoro e sul modo in cui ciascun dipendente percepisce il proprio ruolo professionale e il sistema relazionale.

Sempre in questa ottica l'Amministrazione ha partecipato all'indagine sul benessere organizzativo, sicurezza e motivazione al lavoro coordinata dall'Università di Perugia, che ha riguardato l'analisi del clima organizzativo, la sicurezza e la motivazione al lavoro, coinvolgendo il personale di alcune pubbliche amministrazioni della provincia di Terni. In linea con quanto sopra, la Direzione ha proceduto quindi all'istituzione del servizio unico di ascolto, consulenza e assistenza al personale dell'Ente, attraverso l'apertura dello "Sportello di ascolto dei dipendenti del Comune di Terni", volto a fornire un servizio di ascolto e di analisi del disagio che si manifesta all'interno dei contesti lavorativi del Comune di Terni.

Si è successivamente proceduto con l'elaborazione quantitativa e qualitativa dei dati in collaborazione con il CUG per quanto riguarda le tematiche relative al benessere organizzativo e con il diretto coinvolgimento delle direzioni, in particolare, per l'esame delle sezioni relative alle competenze e all'organizzazione interna del lavoro.

E' stato avviato un percorso per riconoscere e promuovere l'ottica di genere attraverso la formazione, che trova il suo riferimento istituzionale all'interno della Direzione Personale-Organizzazione e nello specifico all'interno dell'ufficio Formazione-Relazioni Sindacali. Con tale impostazione si è inteso sancire un significativo raccordo tra l'attività propria del CUG e l'immediata ricaduta sugli orientamenti e sulle scelte programmatiche e organizzative dell'Ente nella gestione del personale, con la convinzione che creare una cultura di base comune e condivisa è un requisito fondamentale a garanzia di un lavoro proficuo e qualificato.

Relativamente a quanto previsto nei precedenti piani triennali delle azioni positive, non sono state intraprese tutte le azioni necessarie al conseguimento delle finalità previste dalle macro aree in essi contenute.

Risulta quindi necessario attivare tutti gli strumenti idonei al conseguimento delle stesse.

A tale proposito l'Amministrazione comunale ha proceduto sul versante interno, alla nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG) e intende procedere, su quello esterno, con la costituzione della "Consulta comunale per le Pari Opportunità" quale organismo di partecipazione democratica con funzioni propositive e consultive nell'elaborazione delle politiche volte a rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne, valorizzare la differenza di genere e favorire la rappresentanza femminile anche nei ruoli decisionali e apicali. I componenti della Consulta svolgono le proprie funzioni a titolo gratuito e senza fini speculativi o di lucro. E' composta dal sindaco o suo delegato, tutte le consigliere comunali e rappresentanti della società civile.

Parametri orientativi per l'adesione alla Consulta Comunale per le Pari Opportunità possono essere individuati in donne che possiedono competenze ed esperienze relativamente alla pari opportunità e alla differenza di genere, nei vari campi del sapere (giuridico, economico, politico, sociologico, psicologico, storico, sanitario, artistico, del lavoro sia sindacale che imprenditoriale, della formazione professionale, ecc.) e nei vari ambiti di intervento riconducibili alle funzioni e ai compiti della Consulta, nonché anche donne non occupate professionalmente.

Per quanto riguarda poi il versante interno, più propriamente rivolto ai lavoratori, dopo l'avvento dell'epidemia da COVID 19, una sfida dell'amministrazione potrebbe essere superare il principio quasi dogmatico della presenza fisica sul luogo di lavoro e puntare alla performance, verificando la possibilità, in ossequio alla normativa di settore, di trasformare la prestazione di lavoro da un'obbligazione di mezzi in un'obbligazione di risultati.

Primo step importante per la diffusione del lavoro agile è stata nel 2015 la legge Madia, che con l'articolo 14- ha avviato un momento di avanscoperta, perché non esisteva una disciplina precisa in materia. Nel 2017, poi, arriva la legge 81 in materia di lavoro agile, con una direttiva del ministro "che conteneva un vademecum per le amministrazioni, per non avere alibi sul fronte di indirizzi e criteri applicativi". A dover cambiare è "la cultura dei capi e l'idea della responsabilità specifica, lavorando sugli obiettivi" più che sul controllo, anche abbandonando l'idea del "tutti a lavoro negli stessi ambienti nella stessa fascia oraria" e avvalendosi del "lavoro delocalizzato". Modelli virtuosi, che permettono di risparmiare in termini di costi economici e ambientali.

Avendo riguardo all'evoluzione della normativa che regola tale settore, dovrebbe essere adottato un regolamento, d'accordo con i sindacati rappresentanti dei dipendenti, contenente i criteri per l'introduzione del cosiddetto "Lavoro agile": forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici opportunamente adeguati. Disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio e dei

dipendenti in attività di volontariato, agevolazione per il rientro e l'aggiornamento dei dipendenti che si siano assentati per lunghi periodi di lavoro (maternità o congedi parentali), implementazione delle garanzie di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriere e nella formazione professionale.

Le spinte innovative individuate dall'Amministrazione comunale trovano piena aderenza e conseguente realizzazione nelle cinque macro aree su cui è stato impostato il Piano.

Una serie di azioni concrete, anche sperimentali di tipo integrato, per una politica di gestione del capitale umano, attenta a rimuovere le possibili discriminazioni e a favorire le potenzialità di ognuno, nella logica di una sintesi tra le esigenze dell'Ente e i bisogni delle persone, non dimenticando anche la valenza esterna tramite la Consulta comunale per le pari opportunità.

Fondamentale, sarà l'attività di sensibilizzazione, promozione e formativa. La formazione avverrà, nei limiti delle risorse finanziarie dell'Ente ad essa dedicate, e, in ogni caso, mediante un fattivo coinvolgimento sia di istituzioni che garantiscono la parità di genere, sia di associazioni che incentrano il proprio scopo sociale sul medesimo obiettivo.

Grande importanza avrà, inoltre, la capacità di condivisione del PAP con tutto il personale dell'Ente al fine di far conoscere le finalità del Comitato e il suo percorso di lavoro, ciò anche attraverso l'attività di comunicazione interna sulla quale si sta lavorando, con particolare riferimento alle pagine dedicate sull'intranet comunale e alle azioni di comunicazione che supporteranno e qualificheranno, nell'ottica della partecipazione, il lavoro del CUG.

Sarà anche necessario acquisire conoscenze, aggiornate e specifiche, sul benessere organizzativo specialmente differenziando le condizioni lavorative tra chi lavora sul *front office* rispetto, a chi lavora nel *back office* e chi a *sistema misto in presenza e in lavoro agile*.

Altro importante filone da perseguire è quello della transizione digitale, la quale se ben congegnata potrà sicuramente apportare notevole migliorie ai processi lavorativi e quindi alla soddisfazione dei lavoratori.

L'Amministrazione altresì dovrà essere impegnata nella verifica ed eventuale aggiornamento dei profili professionali richiesti e necessari.

Le seguenti macro aree, gli obiettivi e le conseguenti azioni, coinvolgeranno tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, incluso l'Organismo Individuale di Valutazione, fermo restando il rispetto del CCNL e della normativa vigente.

Macro aree	Obiettivi
1) Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell'Ente	Valutazione dei dati del personale dipendente al fine di migliorare l'organizzazione dell'Ente, tenendo in adeguata considerazione l'ottica di genere
2) Informazione e visibilità del CUG	Accrescere la conoscenza e le competenze del CUG in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale
3) Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane	Favorire una sostanziale uguaglianza di opportunità tra i dipendenti con particolare riguardo al genere
4) Benessere lavorativo ed individuale	Promuovere e sostenere il benessere organizzativo ed individuale attraverso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro
5) Promozione della cultura di genere	Accrescere la cultura di genere e della parità tra il personale dipendente anche attraverso il rapporto con la città (Consulta comunale per le pari opportunità)

ANALISI QUALITATIVA E QUANTITATIVA DEI DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

2021	2022	2023
Azioni	Azioni	Azioni
<p>Sulla scorta dati in possesso della Direzione Personale nonché dei dati del Questionario di automisurazione somministrato dall’A.C. ed in particolare ad un nuovo questionario che evidenzia le differenze tra front e back office e lavoro agile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi aggiornata al 30.6.2021 dei dati del personale attraverso indicatori/ criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale, direzione di appartenenza e/o altre variabili significative anche sotto il profilo quantitativo. - Comparazione con analisi dei dati svolta dal precedente CUG nel 2014 - Analisi dei dati che riguardano permessi per legge 104/92, e/o malattia e congedi parentali 	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento indicatori/criteri di analisi - Approfondimento dei dati del personale attraverso indicatori/criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale, direzione di appartenenza e/o altre variabili significative – elaborazione report ed evidenziazione problematiche riscontrate - Analisi ed approfondimento dei dati con individuazione delle differenze tra front e back office e lavoro agile; - Approfondimento dei dati che riguardano permessi per legge 104/92, malattia e congedi parentali - Individuazione misure migliorative e correttive 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei dati e del contesto e presentazione del rapporto finale al vertice dell’Ente - Pubblicazione annuale dell’analisi dei dati del personale attraverso la comunicazione interna all’Ente (es. REPORT ANNUALE DEL PERSONALE su intranet e/o pubblicazione di una brochure) - Verifica applicazione misure migliorative e correttive

INFORMAZIONE E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

2021	2022	2023
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Progetto di “formazione” dei Componenti del CUG in modo specifico sui temi del benessere organizzativo e individuale, al fine di favorirne e migliorarne l’attività - Diffusione delle attività del 	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto di “formazione” dei Componenti del CUG - Azioni per consolidare la visibilità del CUG all’interno dell’Ente (realizzazione di una newsletter con informazioni sulle attività del Comitato) 	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto di “formazione” dei Componenti del CUG - Azioni per consolidare la visibilità del CUG all’interno e all’esterno dell’Ente
<p>CUG nell’Ente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizzare il collegamento con la rete nazionale dei CUG al fine di avere un costante e proficuo confronto con i CUG delle altre amministrazioni - Aggiornamento e restyling dinamico della sezione web dedicata al CUG sulla intranet (normativa, studi, ricerche e strumenti) 	<ul style="list-style-type: none"> - Azioni di visibilità nel territorio, in raccordo con le Consigliere di parità - Organizzazione del supporto adeguato, a regime, dell’attività del CUG attraverso la fornitura allo stesso organismo di tutte le informazioni e i dati necessari a garantirne l’effettiva operatività. 	

PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

2021	2022	2023
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Informazione, aggiornamento e sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche delle pari opportunità e l'uguaglianza di genere con riguardo ai riferimenti normativi nazionali e europei vigenti e con particolare attenzione agli istituti che consentono la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. - Informazione e promozione della parità dei diritti civili di uomini e donne e il superamento degli stereotipi di genere (piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017/2020) - Ricognizione delle comunicazioni al personale sugli istituti a tutela della maternità e paternità; aggiornamento delle circolari pubblicate in merito a vari istituti contrattuali sulla Intranet comunale, verifica della loro efficacia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio della formazione e il sostegno per facilitare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dalla maternità/paternità, dai congedi e aspettative a vario titolo, e/o da lunghe assenze. Interventi di tutoraggio per l'accoglienza al rientro, eventuale procedura/modalità di affiancamento e guida, promozione dell'organizzazione di percorsi di aggiornamento a favore dell'inserimento nei mutati contesti normativi e organizzativi. - Avvio di forme di career counseling professionale quale strumento di reintegrazione per i dipendenti che tornano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza o in caso di cambiamenti organizzativi, 	<ul style="list-style-type: none"> - Creazione di una banca dati delle competenze per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'Ente (mappatura delle competenze professionali). - Miglioramento dell'accesso alle sedi comunali per i dipendenti con disabilità mediante la ricognizione dell'accessibilità alle sedi comunali. <p>Favorire forme di flessibilità oraria non solo per i lavoratori fragili ma tramite la ricognizione e l'analisi presso gli uffici comunali delle attività lavorative che non necessitano di una presenza continua in sede.</p> <p align="center">-</p>

<p>Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del PAP sul sito istituzionale dell'Ente. - verifica, nel rispetto della normativa di settore, dell'introduzione dello strumento del "lavoro agile" al di là dell'emergenza Covid: studio di fattibilità della messa a regime di un sistema misto formato dal lavoro agile disciplinato dagli artt. 18 e seguenti della legge n. 81/2017 e dal lavoro in presenza a far data dal 01/01/2022. - approvazione entro il 31/12/2021 del Regolamento sul lavoro agile, quale base di riferimento anche per il POLA (Piano organizzativo lavoro agile) dell'Ente, quale sezione del piano delle performance. - verifica ed aggiornamento profili professionali (richiesta dati alla Direzione personale e organizzazione al 31/12/2020 ripartiti per genere, contemplando tutte le variabili considerate - comprese quelle relative ai trattamenti economici, ai titoli di studio e al tempo di permanenza nei vari profili professionali - nel rispetto delle tre componenti: uomini, donne e totale. - Ricognizione dell'attività svolta dal nucleo di ascolto organizzato interno e aggiornamento ruolo con i contenuti della Direttiva n. 2/2019 del Ministero della pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità. 	<p>e per fornire il supporto nella individuazione di possibili sviluppi delle carriere professionali e per un miglior impiego delle capacità personali dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro dell'ente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informazione, aggiornamento e promozione dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini. - Previsione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla differenza di genere, sulle pari opportunità in appositi corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza e agli incarichi di posizione organizzativa - Utilizzo ferie e riposi solidali con l'attivazione del procedimento per l'applicazione dell'art. 30 (ferie e riposi solidali) del CCNL 2018 Comparto Funzioni locali relativo alla cessione solidale di ferie e festività soppresse Promozione politiche di conciliazione per favorire le opportunità per le/i dipendenti di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari e di cura (valutazione possibile articolazione orari flessibili, oltre le previsioni dell'art. 27 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni enti locali del 21/05/2018) - Verifica adozione della disciplina e del regolamento sul lavoro agile a regime ordinario - Monitoraggio impatto sul tessuto organizzativo comunale del POLA come strumento di definizione di misure organizzative, di requisiti tecnologici, di percorsi formativi del personale, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. 	<p>Valutazione, proposte e ipotesi di accordi con altre amministrazioni pubbliche, per servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione piattaforma tecnologica che metta in collegamento il CUG al portale nazionale dei comitati unici di garanzia, quale base per condividere in rete le esperienze positive e valorizzare le pratiche innovative contro ogni forma di violenza e discriminazione nei luoghi di lavoro e per facilitare il monitoraggio della direttiva n. 2/2019 - Verifica delle modalità di reclutamento e gestione del personale comunale affinché siano rispettati le condizioni di accesso ai posti di lavoro e sia promossa la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nell'assegnazione degli incarichi. - Verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e valorizzazione delle risorse umane.
--	---	--

	<p>- Richiesta di avvio di percorsi formativi rivolti a tutto il personale dipendente per affrontare il cambiamento culturale della performance organizzativa del lavoro, dell'idea di responsabilità orientata più sugli obiettivi che sui controlli a seguito dell'introduzione della modalità del "lavoro agile" e sulla promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e della valorizzazione delle risorse umane.</p>	
--	--	--

BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE

2021	2022	2023
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Avvio analisi documentale e networking per l'individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni morali e psicologiche nei confronti dei dipendenti - Transizione digitale e digitalizzazione dei servizi: mappatura efficace delle dotazioni tecnologiche (strumenti e supporti) elaborazione di un "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software" - Analisi tempi di vita-lavoro: estendere la flessibilità oraria alle categorie dei dipendenti che abbiano un lavoro compatibile con un ingresso non rigido, in risposta non solo a esigenze di cura e assistenza familiare, ma anche a bisogni di carattere più personale. Utilizzare tale opportunità per favorire il prolungamento dell'orario di fruibilità dei servizi pubblici e offrire un servizio più ampio all'utenza. L'obiettivo è duplice: semplificare l'organizzazione della vita quotidiana, ridurre il ricorso al lavoro in straordinario e al tempo stesso innovare le modalità di erogazione dei servizi. - Analisi delle possibili politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi risultati dei dati che riguardano permessi per legge 104/92 e/o malattia ed eventuali azioni mirate di supporto - Attivazione modalità di ascolto (esempio sportelli, procedura di segnalazione ecc.) quale strumento di rilevazione e prevenzione del malessere lavorativo e ambientale ed eventuali fenomeni di mobbing e di discriminazioni nell'Ente - Avvio formazione del personale e della dirigenza volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato (SLC), anche in un'ottica di genere - Avvio indagini di clima per il rilevamento della percezione da parte di tutti i dipendenti del rispetto delle pari opportunità e dei diritti nonché del benessere lavorativo e dello stress da lavoro correlato, con particolare attenzione alla specificità delle diverse mansioni svolte (es. attività di front office oppure di back office, ecc.) e dei profili professionali nelle diverse Direzioni - Transizione digitale e digitalizzazione dei servizi: 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidamento azioni anni precedenti - Monitoraggio e analisi dei risultati delle azioni di miglioramento del benessere lavorativo ed individuale messe in campo nei precedenti anni - Proseguimento delle indagini di clima per il rilevamento della percezione da parte di tutti i dipendenti del rispetto delle pari opportunità e dei diritti nonché del benessere lavorativo e dello stress da lavoro correlato, con particolare attenzione alla specificità delle diverse mansioni svolte (es. attività di front office oppure di back office, lavoro agile, ecc.) e dei profili professionali nelle diverse Direzioni - Transizione digitale e digitalizzazione dei servizi: - monitoraggio avanzamento "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software"

<p>attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituto del part-time, la flessibilità dell'orario, il telelavoro e il lavoro agile.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avvio analisi benessere lavorativo "individuale" e valorizzazione delle competenze professionali - Garantire formazione specifica per il ruolo, inerente alle abilità e alle soft skill con attenzione alle fasce più fragili in relazione all'età e alla professionalità - Allestimento punti ristoro all'interno delle sedi comunali tramite la verifica con le strutture comunali competenti (distributori automatici caffè bevande) con dotazione idonea anche per il consumo di pasti nella pausa pranzo. - Verifica delle condizioni dei luoghi di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento delle dotazioni tecnologiche così come previsto dal "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software" - Programma di formazione sulle competenze digitali e riduzione del digital divide 	
--	---	--

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

2021	2022	2023
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - realizzazione di uno specifico corso di formazione per i membri del CUG - Azioni formative e di counseling per il miglioramento del “clima lavorativo” - Adesione alla rete regionale centri anti-violenza - Iniziative per 8 marzo; 25 novembre e 17 maggio - coinvolgimento fattivo della Consigliera di Parità della Provincia di Terni al fine di condividere ed attuare azioni di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti in materia di cultura di genere 	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio formazione ed informazione del personale e della dirigenza sulle normative e strategie - italiane ed europee - relative alle tematiche di genere e di identità di genere, in collaborazione con la Consigliera di parità e la “Consulta comunale per le pari opportunità” - Previsione, nei programmi formativi, di appositi moduli di specifica formazione di tutto il personale dipendente sulla cultura di genere, anche con riferimento al focus del tema LGBT e della discriminazione e violenza omofobica e transfobica - “Redazione di un nuovo e aggiornato Regolamento della Consulta comunale per le pari opportunità che ne estenda in modo effettivo le competenze anche ai casi di discriminazione per motivi connessi all’identità di genere”. - Azioni di sensibilizzazione alla parità e alle pari opportunità degli uomini e delle donne e per prevenire e contrastare le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere attraverso vari strumenti (ad esempio: questionari per la conoscenza e consapevolezza dei diritti uomo/donna; divulgazione di materiale sui 	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica dei risultati delle azioni attuate ed eventuali interventi per il consolidamento della cultura di genere e di pari opportunità in tutti i livelli dell’Ente.

	<p>diritti delle donne e degli uomini nello svolgimento del proprio lavoro; monitoraggio per conoscere le dimensioni e le caratteristiche della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere mediante la rilevazione e raccolta sistematica, analisi, elaborazione e rappresentazione dei dati, ecc.)</p> <p>- Azioni di sensibilizzazione alla condivisione dei ruoli genitoriali, lavoro di cura e conciliazione vita privata e professionale.</p> <p>- Verifica delle modalità di reclutamento e gestione del personale comunale per monitorare se siano rispettate le condizioni di accesso nei posti di lavoro e sia promossa presenza equilibrata di lavoratori e lavoratrici nell'assegnazione degli incarichi</p>	
--	--	--

Durata e pubblicazione del PAP

Il presente PAP ha durata triennale dalla data di esecutività della Deliberazione che l'approva.

Entro i primi 3 mesi di ogni anno di validità del piano, il CUG procederà a redigere un sintetico *report* che avrà lo scopo di documentare il monitoraggio degli obiettivi raggiunti, nell'anno precedente, relativamente alle 5 macro-aree. Il documento di *report* verrà sottoposto all'Amministrazione Comunale affinché sia messa nell'oggettiva condizione di confermare, integrare, ridurre o aggiornare il piano per gli anni successivi.

Il Piano potrà, inoltre, essere oggetto di revisione e aggiornamento, prima della sua scadenza naturale, sia dal personale dipendente che dai membri del CUG, anche a seguito di pareri, osservazioni, proposte e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle OO.SS. e dell'A.C. in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il presente PAP sarà pubblicato on line secondo quanto previsto nel Programma della trasparenza.

Riferimenti Normativi

- Costituzione Italiana, art.3, c.2 "*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della*

persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 legge 183 del 2010
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna"* così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione"*
- Legge delega del 4 Marzo 2009 n. 15 e Decreto Legislativo di attuazione *"finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti"*.
- Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 in 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.
- Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.
- Legge del 4 Novembre 2010 n. 183 recante: *"Misure atte a garantire Pari Opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni"*
- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 (*"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche"*), detta anche *"Legge Madia - Art. 14 – 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"* CAPO II - *LAVORO AGILE - Art. 18. Lavoro agile.*