



# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 – 2024

COMUNE DI AREZZO



**Comune di Arezzo**

# **Piano delle azioni positive triennio 2022 – 2024**

**Servizio personale**

## Sommario

<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>
1.1. Contesto normativo di riferimento.....	3
1.2. Il comitato unico di garanzia (CUG) .....	5
<b>2. Il contesto interno del Comune di Arezzo</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Il piano triennale di azioni positive 2022-2024</b> .....	<b>9</b>
3.1. Finalità e obiettivi.....	9
3.2. Obiettivo n. 1 <i>Promozione e sviluppo del benessere organizzativo</i> .....	9
3.3. Obiettivo n. 2 <i>Valorizzare l'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori</i> .....	10
3.4. Obiettivo n. 3 <i>Implementazione e consolidamento dello SMART WORKING</i> .....	11
3.5. Obiettivo n. 4 <i>Formazione professionale</i> .....	12
<b>4. Monitoraggio sullo stato di attuazione del piano</b> .....	<b>14</b>
<b>5. Durata del piano e procedura di attivazione</b> .....	<b>15</b>

## 1. Premessa

### 1.1. Contesto normativo di riferimento

Il piano triennale delle azioni positive 2022- 2024 del Comune di Arezzo nasce grazie al contributo del comitato unico di garanzia (*vedi 1.2*) in coerenza con la normativa di riferimento.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella L. n. 125/1991, *Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro*.

Successivamente il D. Lgs. n. 29/1993, sostituito con il D. Lgs. n. 165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, altrimenti noto come *“Testo Unico del Pubblico Impiego”* (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

L’art. 7 del D. Lgs. n. 196/2000 *“Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive”* introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all’art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto ad *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, prevedendo altresì azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di *“azioni positive”* viene specificata dall’art. 42, *“Adozione e finalità delle azioni positive”*, dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e

le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare la disciplina sulle pari opportunità, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D. Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 21 della L. n. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro) è anch'esso intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni, apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001. Più in particolare, la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua..."*. La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio, un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

## 1.2. Il comitato unico di garanzia (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, istituendo il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni*.

La direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, denominata *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 (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)* esplicita, al punto "3.2 *Compiti*", che il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

La direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella direttiva del 4 marzo 2011, al fine di assicurare una maggiore effettività nelle funzioni dei CUG e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, con specifico riferimento ai criteri di composizione, alle procedure di nomina e ai compiti.

Il CUG ha pertanto, fra gli altri, il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantire l'assenza di altre forme di discriminazione.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive.

## 2. Il contesto interno del Comune di Arezzo

L'elaborazione del piano triennale delle azioni positive 2022-2024 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del **personale di ruolo** in servizio presso l'ente.

A tale fine, di seguito sono illustrati i principali dati rilevati al **31 dicembre 2020**, in ottica di genere.

Totale numero dipendenti a tempo indeterminato	526
--	-----

### Personale dirigente o con funzioni dirigenziali

Dirigenti tempo indeterminato		Dirigenti tempo determinato		Totale
n. uomini	n. donne	n. uomini	n. donne	
1	5	1	1	8

### Personale non dirigente con funzioni direttive

Posizioni organizzative		
n. uomini	n. donne	Totale
12	10	22

### Personale non dirigente

Categoria D		
n. uomini	n. donne	Totale
54	80	134
Categoria C		
n. uomini	n. donne	Totale
95	147	242
Categoria B3		
n. uomini	n. donne	Totale
41	23	64
Categoria B1		
n. uomini	n. donne	Totale
35	45	80

Dipendenti a tempo parziale			
Percentuale TP	n. uomini	n. donne	Totale
<=50%	4	3	7
>50%	3	21	24

### Congedi - Permessi – Aspettative

Tipo beneficio	n. uomini	n. donne	Totale
Congedo parentale retribuito 100%	0	0	0
Congedo parentale retribuito 30%	0	0	0
Congedo parentale non retribuito	0	0	0
Aspettativa retribuita	0	0	0
Aspettativa non retribuita	2	3	5
Permessi art. 33 c. 3 L. 104/92 dipendenti	8	6	14
Permessi art. 33 c. 3 L. 104/92 familiari	27	28	55
Congedo art. 42 c. 5 D. Lgs. 151/2001	0	0	0

Per completezza, si riportano anche i dati essenziali relativi al personale non di ruolo rilevato, parimenti, al 31 dicembre 2020.

Totale numero dipendenti a tempo determinato	18
--	----

Personale con tipologie di contratto a termine (tempo determinato)		
n. uomini	n. donne	Totale
5	13	18



## Andamento 2017 - 2020

<b>Analisi caratteri qualitativi/quantitativi</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2018</b>	<b>31.12.2019</b>	<b>31.12.2020</b>
Totale dipendenti (esclusi dirigenti ruolo)	543	527	529	520
Dip. donne non dirig. (incl. aspettative)	304	297	297	295
Dip. uomini non dirig. (incl. aspettative)	239	230	232	225
% dirigenti donne	56%	50%	83%	83%
% P.O. donne	46%	52%	48%	45%
% donne non dirig. su totale personale	56%	56%	56%	57%
Età media pers. femminile dirigente	58	59	57	56
Età media pers. femminile non dirigente	52	52	51	50
% donne laureate su tot. pers. femm. non dirig.	35%	38%	41%	44%
% dirigenti uomini	44%	50%	17%	17%
% P.O. uomini	54%	48%	52%	55%
% uomini rispetto al totale del personale	44%	44%	44%	43%
Età media pers. maschile dirigente	59	60	61	62
Età media pers. maschile non dirigente	52	52	52	51
% uomini laureati su tot. pers. masc. non dirig.	22%	23%	26%	29%

### 3. Il piano triennale di azioni positive 2022-2024

#### 3.1. Finalità e obiettivi

In accordo con quanto previsto dalla normativa citata nella premessa e in continuità con il precedente piano 2019-2021, il presente piano triennale di azioni positive 2022-2024 è finalizzato a favorire l'attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e dell'assenza di ogni forma di discriminazione, perseguendo i seguenti obiettivi:

- 1. *Promozione e sviluppo del benessere organizzativo***
- 2. *Valorizzare l'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori***
- 3. *Implementazione e consolidamento dello SMART WORKING***
- 4. *Formazione professionale***

#### 3.2. Obiettivo n. 1

*Promozione e sviluppo del benessere organizzativo.*

L'obiettivo è quello di promuovere e sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

#### **Azioni**

- ❖ Proposta di percorsi formativi e laboratori rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati. Avvio di percorsi di formazione e *coaching* organizzativo rivolti a dirigenti e posizioni organizzative.
- ❖ Sviluppo di un piano interno di comunicazione per informare e diffondere

presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo, promuovere il piano delle azioni positive dell'Ente.

### **Destinatari**

- Dipendenti del Comune di Arezzo

### **Soggetti Attuatori**

- Direttori Servizi e Uffici
- Servizio Personale

### **Periodo di realizzazione**

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2022 – 2024.

## 3.3. Obiettivo n. 2

*Valorizzare l'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori*

L'obiettivo è quello sviluppare e/o individuare percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Ente che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "Senior" in via di prossimo pensionamento o con prospettive di lavoro ancora significative, personale "Junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione).

### **Azioni**

- ❖ Flessibilità lavorativa: sviluppo di soluzioni a sostegno della transizione verso il pensionamento e delle necessità di conciliazione per motivi di cura familiare.
- ❖ Presidio e valorizzazione delle conoscenze ed esperienze acquisiti/competenze: mantenimento e sviluppo di attività di formazione, promozione di strumenti e procedure a tutela della conoscenza.
- ❖ Promozione del valore dell'intergenerazionalità: individuazione di figure chiave nelle diverse direzioni (*tutor*) formati sui temi dell'accoglienza e della guida professionalizzata per i nuovi assunti.

### **Destinatari**

- Dipendenti del Comune di Arezzo

## **Soggetti Attuatori**

- CUG
- Direttori Servizi ed Uffici
- Servizio Personale

## **Periodo di realizzazione**

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2022 – 2024.

### 3.4. Obiettivo n. 3

#### *Implementazione e consolidamento dello SMART WORKING*

Nel 2020 e fino al 14 ottobre 2021 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che, per le organizzazioni private e pubbliche, ha significato diffondere in maniera allargata il modello di *smart-working*.

Per affrontare la fase post emergenziale è necessario ripensare il modello organizzativo, anche in considerazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponde al cambiamento e che consente una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi.

L'obiettivo è quindi quello di promuovere lo *smart-working* come opportunità di crescita della cultura organizzativa e assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di *smart-working* anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc.).

## **Azioni**

- ❖ Dare attuazione alle linee guida in materia di lavoro agile nella pubblica amministrazione e alle norme che verranno adottate in sede di rinnovo del CCNL Funzioni Locali.
- ❖ Implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza.
- ❖ Ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti.

- ❖ Definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività e i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo *smart-working*.

### **Destinatari**

- Dipendenti del Comune di Arezzo

### **Soggetti Attuatori**

- CUG
- Direttori Servizi ed Uffici
- Servizio Personale

### **Periodo di realizzazione**

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2022 – 2024.

## 3.5. Obiettivo n. 4

### *Formazione professionale*

La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il Comune di Arezzo. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

### **Azioni**

- ❖ Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.
- ❖ Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica.
- ❖ Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare.

- ❖ Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata.
- ❖ Organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori fragili per i quali si potranno attivare percorsi FAD in collaborazione con organizzazioni qualificate.
- ❖ Organizzare momenti informativi sui temi delle pari opportunità e delle politiche di genere.

### **Destinatari**

- Dipendenti del Comune di Arezzo

### **Soggetti Attuatori**

- Direttori Servizi ed Uffici
- Servizio Personale

### **Periodo di realizzazione**

- Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2022 – 2024.

#### 4. Monitoraggio sullo stato di attuazione del piano

Il Piano triennale 2022 - 2024 sarà sottoposto a monitoraggio annuale nell'ambito del CUG, dove verranno valutati i risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

## 5. Durata del piano e procedura di approvazione

Il piano ha durata triennale e viene approvato, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, dalla giunta comunale, sentiti la rappresentanza sindacale unitaria, il comitato unico di garanzia e la consigliera provinciale di parità.