

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022/2024

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Approvato con delibera dell'A.U. n. ____ del ____

Q
Bru
[Signature]

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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.

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice 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", in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- 4) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con*

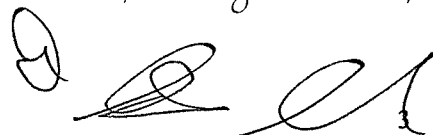
pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 6) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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 del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A.

In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica,

The image shows three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Un grande impulso si è poi avuto recentemente con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della *Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.*

Con il provvedimento è stata data piena ed intera esecuzione alla medesima Convenzione che impegna ciascun Membro ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere, e che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure di prevenzione in tal senso.

Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione OIL n. 190 prevede, inoltre, che ciascun Membro si impegni a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 1 della Convenzione OIL n. 190 l'espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere. Mentre l'espressione “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La Convenzione ha, inoltre, lo scopo di proteggere i lavoratori indipendentemente dal loro status contrattuale; essa si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici ed anche il concetto di “luogo di lavoro” è molto ampio.

Infine è importante evidenziare che, riconoscendo che tali comportamenti possono essere veicolati anche tramite gli strumenti digitali, anche le comunicazioni attraverso l'uso della tecnologia sono ricomprese nel concetto di lavoro.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 viene redatto, secondo i principi di cui ai riferimenti normativi sopra riportati, quale strumento teso alla garanzia del rispetto della libertà e della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Esso costituisce sia uno strumento operativo per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità e favorire un buon clima aziendale, sia il documento programmatico per la realizzazione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo dell'Ente.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive, sono pertanto adottate misure volte a promuovere tali principi all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Ente con il fine primario di:

- 1) Promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente su benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro scevre da comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 2) Contrastare eventuali situazioni di disparità di condizioni fra donne e uomini;
- 3) Informare, formare e sensibilizzare coloro che lavorano all'interno dell'Ente sui temi delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e della discriminazione;
- 4) Agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e/o familiare.

Le iniziative previste nel Piano sono coerenti con il Piano della performance dell'Ente e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze ed individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

The bottom right corner of the page contains several handwritten marks. At the top right is a stylized signature. Below it, the initials 'fm' are written. At the bottom, there are three distinct handwritten signatures or initials, including a large, bold signature.

IL CUG

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico, formato da componenti di nomina sindacale e di un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Il CUG sostituisce, unificandone le competenze, i precedenti "Comitato per le pari opportunità" e il "Comitato sul fenomeno del mobbing", ed opera con la finalità di garantire, nell'ambito dell'Ente, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastare ogni forma di violenza morale o psichica, assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantire pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e contrastare ogni forma di discriminazione.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Con Delibera dell'Amministratore Unico n. 64 del 15/11/2017 sono stati approvati i criteri e le linee guida sulla costituzione del CUG dell'Ater Matera e con successiva Determinazione Direttoriale n. 98 del 16/11/2017 ne sono stati nominati i componenti. Il regolamento per il suo funzionamento è stato approvato con deliberazione dell'A.U. n.12 del 15/02/2018.

Con nota prot.0000661/2022 del 26/01/2022 è stato effettuato Avviso di interpello, rivolto sia al personale dell'Ente che alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, finalizzato alla nomina dei nuovi componenti del CUG.

ANALISI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Il modello organizzativo dell'A.T.E.R. di Matera ha risentito dei limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella pubblica amministrazione, posti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, nonché delle innovazioni in termini di inquadramenti e di profili introdotte dai contratti collettivi.

Detti limiti di legge hanno comportato una riduzione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell'età pensionabile, ha effetti sull'età media dei dipendenti.

Nei quadri sinottici che seguono si riportano, in forma dettagliata, i dati relativi alla consistenza del personale al 31.12.2021, che risulta pari a n.32 unità assunti a tempo indeterminato.

Personale in servizio al 31/12/2021

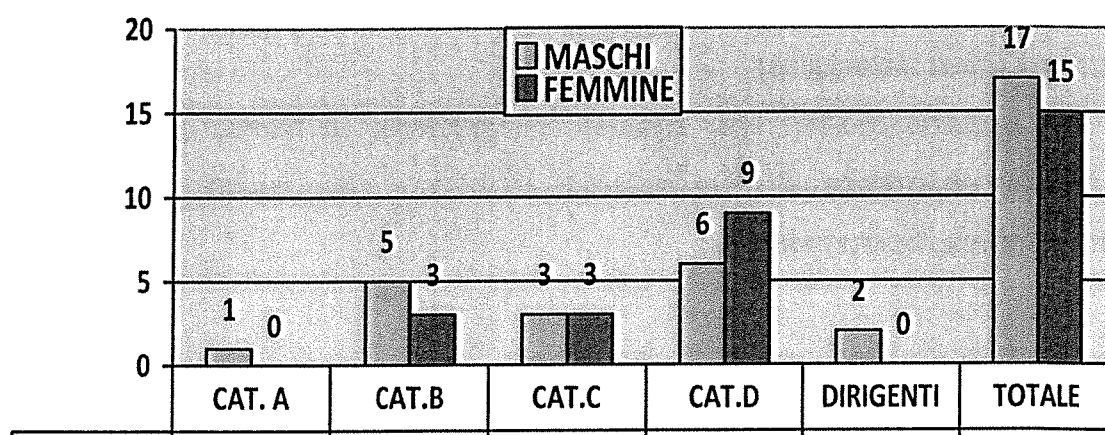
Categoria (iniziale)	Personale in servizio
Dirigenti	2
D3	5
D1	10
C	6
B3	5
B1	3
A	1
Totale	32

Q

Bm
7

Tutela della parità di genere al 31/12/2021

<i>Personale</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Dirigenti</i>	<i>Totale</i>
<i>Maschi</i>	1	5	3	6	2	17
<i>Femmine</i>	0	3	3	9	0	15
<i>Totali</i>	1	8	6	15	2	32



Ripartizione per sesso ed anzianità di servizio al 31/12/2021

	<i>Anni > 0-5</i>	<i>Anni > 6-10</i>	<i>Anni > 11-15</i>	<i>Anni > 16-20</i>	<i>Anni > 21-25</i>	<i>Anni > 26-30</i>	<i>Anni > 30</i>
<i>Maschi</i>	4	0	0	5	4	1	3
<i>Femmine</i>	5	2	2	0	4	0	2
<i>Totali</i>	9	2	2	5	8	1	5

Ripartizione per titolo di studio al 31/12/2021

	Direttore		Dirigenti		Personale non dirigente		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea	0	0	2	0	10	10	12	10
Diploma	0	0	0	0	3	5	3	5
Licenza media	0	0	0	0	2	0	2	0

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi (2021)

Indicatori	Valore
Età media del personale	51
Età media dei dirigenti	57
% dipendenti in possesso di laurea	68,75%
% dirigenti in possesso di laurea	100%

Q



 9

Analisi benessere organizzativo (2021)

<i>Indicatori</i>	<i>Valore</i>
<i>Tasso dimissioni premature</i>	<i>0%</i>
<i>Tasso infortuni</i>	<i>3,13 %</i>
<i>% personale a tempo indeterminato</i>	<i>100%</i>

Analisi di genere (2021)

<i>Indicatori</i>	<i>Valore</i>
<i>% dirigenti donne</i>	<i>0%</i>
<i>% donne assunte a tempo indeterminato</i>	<i>100%</i>
<i>Età media personale femminile</i>	<i>49</i>
<i>% donne laureate rispetto al totale donne</i>	<i>66,67%</i>

Dalle tabelle precedenti emerge che il numero di donne dipendenti, al 31.12.2021, è pari al 46,88% del totale assunto a tempo indeterminato, che risulta essere aumentato rispetto al precedente 42,42%.

Si rileva, altresì, che le strutture dirigenziali sono ancora presidiate esclusivamente da uomini, mentre tra le posizioni organizzative sono presenti 2 donne su 4 unità ed in questo caso il rapporto è paritetico.

L'età media del personale è pari a 52 anni con una leggera diminuzione rispetto al dato precedente (51) mentre si registra un innalzamento dell'età media del personale femminile che passa da 47 a 49.

Si rileva, conseguentemente, una concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione.

Da tutto quanto sopra detto, appare evidente, che nell'ambito dell'Amministrazione non sussistono discriminazione di genere e che anzi i dati portano ad affermare che precedenti posizioni di squilibrio sono state colmate e in alcuni casi vedono una prevalenza del genere femminile.

Il Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali (non programmabile a priori), sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

OBIETTIVI E FINALITÀ

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ater di Matera armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

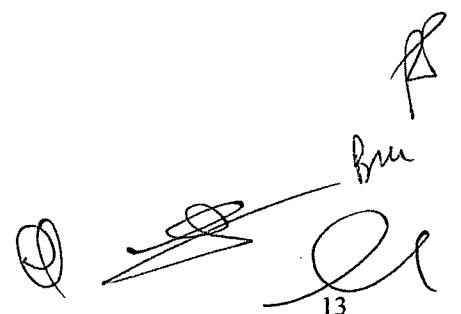
Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e dividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2022 - 2024, l'Amministrazione si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire - in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate - di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- 7) definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa.



Handwritten signatures and initials, including a large signature, the initials 'Bm', and a circled mark.

AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

L'emergenza sanitaria che ha interessato l'Italia dal mese di febbraio 2020 ha evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

A livello governativo abbiamo assistito al susseguirsi di provvedimenti finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell'infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria.

A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6, dai successivi Decreti Legge, dalle Direttive e dalle Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione, DPCM, fino al "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" del 10.03.2021 ed alle ultime "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" concordate con i sindacati e sulle quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021, sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa che per molte lavoratrici e molti lavoratori, nonché per le Pubbliche Amministrazioni stesse, richiedono disponibilità all'innovazione continua, flessibilità e nuove capacità.

Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso modalità di lavoro flessibile come ad esempio il part time, il telelavoro e lo smart working, si configura come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

L'ATER di Matera negli ultimi provvedimenti, ha voluto dare maggiore flessibilità negli orari, ponendo attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il Piano 2022-2024 si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Il 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.

Per il triennio 2022-2024, il PAP comprende i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*

AZIONI

- dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione";
- introdurre percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro;



- inserire nei percorsi di formazione del personale un modulo sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere;
- promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet);
- inserire nel sito web istituzionale dell'Ente il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulle pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

OBIETTIVO 2: *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo*

AZIONI

- promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;
- analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare delle criticità;
- elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse;
- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera;

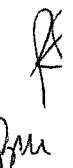
- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del lavoro agile dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo.
- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita.
- rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.
- migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;

OBIETTIVO 3: *Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione diretta e indiretta e promuovere l'inclusione*

AZIONI

- introdurre percorsi formativi di diversity management (disabilità);
- sensibilizzare, formare e fornire sostegno sul tema della disabilità;
- attivare la procedura per l'individuazione, all'interno del CUG, del/i Consigliere/i di Fiducia. Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica fondamentale è la presenza di

 17



una figura posta a protezione della dignità personale e professionale del dipendente. L'efficacia della sua azione è condizionata e trae beneficio dalle sue specifiche competenze, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione;

- fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.);
- al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

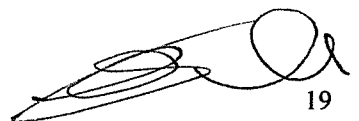
OBIETTIVO 4: Conciliazione vita personale/lavoro

AZIONI

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità dei lavoratori; all'uopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sull'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
- promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia al fine di adottare un Piano di disciplina dell'istituto, il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all'art.14 co. 1 della L.124/2015 come modificato

dall'art. 263 co. 4 bis del D.L. 34/2020 convertito nella L.77/2020) adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto - definizione di obiettivi - verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

- Potenziare la piattaforma tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile;
- Individuare la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto;
- garantire la piena attuazione dell'istituto della "Banca delle ore" attraverso la predisposizione di un Regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- facilitare forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (part-time /aspettative);
- agevolare il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedo di maternità/paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia..) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze a livello costante;
- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione

Q 

- sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
 - sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.

DURATA

Il triennio di riferimento del presente Piano è il 2022-2024; il documento è per sua natura in divenire ed è costituito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il Piano e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.