

## PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

### Premessa :

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede all'art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongono 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.

Con Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* sono state definite nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Il Comune di Sassari ha dato attuazione attraverso propri provvedimenti, strumenti ed azioni e, in particolare :

- nel corso dell'annualità 2022 è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia;
- con le sotto elencate Delibere di Giunta Comunale sono stati approvati i Piani delle Azioni positive:
  - D.G.C. n. 64 del 19.2.2014: Piano delle Azioni Positive 2014-2016;
  - D.G.C. n. 154 del 15.6.2017: Piano delle Azioni Positive 2017-2019
  - D.G.C. n. 75 del 03.03.2020: Piano delle Azioni Positive 2020-2022;
  - D.G.C. n. 27 del 02.02.2021: Piano delle Azioni Positive 2021-2023.
  - D.G.C. n. 28 del 01.02.2022: Piano delle Azioni Positive 2022-2024.
- i Piani delle azioni positive sono stati regolarmente pubblicati sul sito del Comune nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia (<http://www.comune.sassari.it/comune/cug/piano.htm>).

Il Piano 2023-2025, ponendosi in ottica di continuità con il precedente Piano, riporta che le attività previste sono state realizzate solo in parte. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo attento a prevenire discriminazioni o situazioni di malessere e disagio, promuovendo nel contempo pari opportunità e strumenti di sostegno alla gestione e sviluppo del personale e di conciliazione con le esigenze di vita familiare.

In coerenza con questi principi e finalità il Piano per essere più dinamico ed efficace dovrà individuare modalità per raccogliere osservazioni, pareri, proposte o suggerimenti da parte del personale e dello stesso Comitato Unico di Garanzia, come rinnovato nel corso dell'annualità 2022.

Il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi dinamico e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Di seguito, seguendo lo schema dei precedenti Piani, vengono indicate le Aree di intervento e le azioni che si intendono confermare o promuovere.

**AREE DI INTERVENTO****A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI****B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO****C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE****A) FORMAZIONE, INFORMAZIONE, CONOSCENZA DEI DATI**

Nell'ambito di quest'area di intervento si intendono confermare i precedenti indirizzi volti a:

- 1) formazione continua dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive;
- 2) attivare annualmente l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all'Ente, utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive;
- 3) garantire adeguati percorsi formativi per le dipendenti e i dipendenti utili ad accrescere le opportunità di sviluppo professionale anche nell'ambito di un perseguimento di un maggior benessere organizzativo.

**1. SUPPORTO ALLA COSTRUZIONE DEL RUOLO DEL C.U.G.**

**FINALITÀ:** Per garantire lo svolgimento delle funzioni del Comitato si rende necessario, anche per l'annualità 2023, proseguire con l'attività formativa specifica rivolta ai componenti, tenuto anche conto che nell'annualità 2022 è stato rinnovato il Comitato con la nomina di nuovi componenti. La formazione costituisce un'azione positiva poiché fra le funzioni del C.U.G. vi è quella di proporre azioni positive e di vigilare su eventuali discriminazioni.

**MODALITÀ'/AZIONI:**

Nel piano di formazione adottato dall'Amministrazione saranno inseriti interventi formativi specifici riguardanti il ruolo e le funzioni del CUG tra i quali rientrano a pieno titolo anche le tematiche antidiscriminatorie e le pari opportunità. I temi proposti dal CUG saranno attivati con il supporto del Settore Organizzazione e gestione risorse umane compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Si conferma l'utilità anche di rafforzare i collegamenti con con altri C.U.G. delle amministrazioni del territorio oltre che con l'ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Sassari per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio;

**TEMPI: anno 2023****INDICATORI:**

- 1) formazione componenti del C.U.G.;
- 2) attivazione di almeno un percorso formativo per la valorizzazione delle pari opportunità e della cultura di genere.

**TARGET:**

- 1) entro il 31/12/2023;
- 2) entro il 31/12/2023.

**RISORSE ECONOMICHE:** Peg Settore Personale per l'attività formativa.

## **2. INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE E SUPERAMENTO DELLE DISCRIMINAZIONI E CONOSCENZA DEI DATI**

**FINALITÀ:** informare i dipendenti sul ruolo del C.U.G. curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing.

**MODALITÀ/AZIONI:** Si prevede un'attività informativa di base a cura del C.U.G. attraverso l'inserimento di notizie/documentazione sulla rete Intranet e mantenendo aggiornato lo spazio dedicato del sito Internet.

Nel corso delle annualità potranno essere individuate diverse iniziative sulla base delle indagini o rilevazioni e dal confronto con buone prassi presso altre realtà amministrative.

Si conferma l'opportunità di avviare un'attività informativa/formativa di base rivolta ai Dirigenti e ai responsabili di servizio sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori e sugli strumenti di attenzione per individuare possibili situazioni di criticità e prevenzione dei fenomeni.

Proseguirà anche per il 2023, inoltre, l'attività informativa/formativa attraverso l'incentivazione alla partecipazione alle iniziative promosse dalla Rete Nazionale dei CUG della quale fa parte l'Amministrazione dal 2022.

Saranno diffuse le informazioni sulle pari opportunità e i dati relativi alla struttura organizzativa dell'Amministrazione distinta per categoria e genere organizzati secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019.

Si darà attuazione all'attività di divulgazione, tramite l'area riservata al CUG, del Piano delle azioni positive e dei risultati conseguiti.

**TEMPI: anno 2023-2024-2025: formazione sui temi legati a prevenire e contrastare fenomeni discriminatori**

**INDICATORI anno 2023-2024-2025:**

- 1) n. ore formazione.
- 2) n. dipendenti

**TARGET anno 2023-2024-2025:**

- 1)  $\geq 12$  ore per ogni annualità.
- 2)  $\geq 30$

**INDICATORI ANNO 2023-2024-2025:**

- 1) n. documenti pubblicati.

**TARGET anno 2023-2024-2025:**

- 1)  $\geq 3$  (report annuale dati attività C.U.G.; relazione; Piano delle azioni positive)

**RISORSE ECONOMICHE:** Peg settore personale per attività formative e di supporto al C.U.G.

### 3. INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE AL SONDAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ANALISI DI GENERE

**FINALITÀ:** rilevare dati sul clima/benessere organizzativo così come percepito dai e dalle dipendenti e sulle principali tematiche individuate; i dati, opportunamente analizzati, costituiranno la base conoscitiva per elaborare proposte d'intervento ed eventuali misure correttive. Implementare l'analisi di genere. Rafforzare con proposte ed iniziative da parte dei componenti del CUG una maggiore adesione alla rilevazione del benessere organizzativo.

**MODALITÀ/AZIONI:** per la promozione dell'indagine sul benessere organizzativo è stato adottato il modello di rilevazione ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) al quale è stata inserita una piccola ma significativa modifica relativa al settore di appartenenza, con la precisazione che la risposta a tale quesito è facoltativa.

Tale informazione è stata inserita con la finalità di tarare l'indagine sulla realtà specifica di ciascun settore e fungere da indicatore per l'approfondimento di eventuali situazioni di stress e in generale di malessere.

Il Settore organizzazione e Gestione Risorse umane con il supporto del settore Innovazione Tecnologica cura la somministrazione del questionario e la successiva estrazione dei dati da esso ricavati, che sono poi trasmessi al servizio Statistica per la predisposizione del report. I risultati dello studio vengono messi a disposizione dei competenti uffici e del C.U.G.

Sempre allo scopo di fornire dati conoscitivi utili per l'elaborazione di proposte di miglioramento, l'Amministrazione - con il supporto fornito dal settore Organizzazione e gestione Risorse Umane- garantirà al C.U.G. ogni utile rilevazione riguardante il personale dell'Ente, con particolare attenzione alle rilevazioni che possano fornire elementi per elaborare proposte di azioni positive utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine saranno utilizzati gli specifici *format* allegati alla Direttiva 2/2019.

Alcuni dati e statistiche sono di norma inseriti anche nel Documento Unico di Programmazione a cura della Direzione Generale.

#### **TEMPI: anno 2023-2024-2025: Benessere Organizzativo**

##### **INDICATORI 2023-2024-2025:**

- 1) raccolta dati relativa al benessere organizzativo;
- 2) elaborazione dati indagine benessere organizzativo.

##### **TARGET 2023-2024-2025:**

- 1) entro il 31/01 di ogni anno;
- 2) report annuale di sintesi sul benessere organizzativo.

**RISORSE ECONOMICHE:** realizzazione interna all'Ente

### 4. FORMAZIONE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI

**FINALITÀ:** la formazione costituisce un'azione positiva non solo perché possono essere avviati specifici percorsi formativi sul tema della discriminazione, come già previsto nell'azione n. 2, ma anche perché contribuisce al conseguimento di un maggior benessere organizzativo e favorisce una cultura organizzativa su cui innestare altre azioni positive.

Si evidenziano alcuni aspetti che continueranno a caratterizzare il triennio 2023-2025:

- favorire l'attività formativa per lo sviluppo e il potenziamento delle competenze dei dipendenti con un focus particolare sull'area delle abilità comunicative e relazionali nei contesti lavorativi al fine di superare possibili criticità e promuovere il benessere sui luoghi di lavoro;
- curare la formazione necessaria per lo sviluppo della transizione digitale degli Enti della Pubblica amministrazione. A questo il C.U.G. potrà attivare un'indagine per individuare possibili *gap* delle competenze digitali tra i/le dipendenti del Comune, che possano costituire potenziali motivi di discriminazione, specie tra coloro che si trovano in fasce di età più elevata o in profili professionali meno abituati a lavorare con strumentazione informatica.

MODALITÀ/AZIONI: con il supporto del settore Innovazione Tecnologica, della Direzione Generale e del settore Organizzazione e gestione Risorse umane potranno essere proposti percorsi di formazione di medio-lungo periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e delle competenze digitali.

**TEMPI: anno 2023-2024-2025: attivazione percorsi generali di formazione**

INDICATORI 2023-2024-2025:

- 1) n. dipendenti;
- 2) n. corsi di formazione attivati;
- 3) n. ore di formazione.

TARGET 2023-2024-2025:

- 1)  $\geq 400$  dipendenti coinvolti;
- 2)  $\geq 50$  corsi annui;
- 3)  $\geq 2400$  ore annue.

RISORSE ECONOMICHE: PEG settore Personale per l'attività formativa

**B) CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

FINALITÀ: valutare ulteriori soluzioni organizzative che consentano una maggiore conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione familiare e personale anche in un'ottica di miglioramento del clima organizzativo.

**1. LAVORO AGILE E STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ.**

MODALITÀ/AZIONI: La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro è un tema tipico delle pari opportunità sul luogo di lavoro che impegna anche le organizzazioni pubbliche a individuare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi per garantire pari opportunità di carriera, benessere e motivazione, realizzazione sul luogo di lavoro, favorendo anche la qualità dei servizi resi e la produttività del lavoro.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica ha adottato con la Direttiva 3/2017 le *"Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*. Le finalità sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la

rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni sono invitate, per la realizzazione di tali finalità, alla promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali.

Nella Direttiva viene evidenziato anche che le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa.

In attuazione delle predette Linee guida, si conferma che oltre l'utilizzo del *part-time* si potranno valutare altri strumenti quali: particolari flessibilità di orario a fronte di oggettive e temporanee esigenze di conciliazione determinate dalla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi o altri soggetti deboli; sensibilizzazione sul tema dei congedi parentali anche per i padri; possibili servizi a disposizione dei dipendenti e delle dipendenti, o altre soluzioni che potranno emergere da analisi da svolgere, contemperando naturalmente l'esigenza del Comune di garantire la copertura dell'orario di servizio e i servizi all'utenza. Anche a questo proposito le indagini sul benessere possono costituire una base da cui partire per la proposta di azioni mirate. Particolare attenzione sarà riservata al tema del lavoro agile per il quale il CUG elaborerà un questionario per rilevare interesse e motivazioni tra i lavoratori/lavoratrici.

### **TEMPI 2023: monitoraggio degli accordi individuali di lavoro agile dei dipendenti e valutazione delle specifiche istanze eventualmente rappresentate dai lavoratori**

#### **INDICATORI:**

- 1) Elaborazione questionario di indagine del L.A.
- 2) Analisi e studio dei risultati derivanti dall'applicazione del nuovo Regolamento sul lavoro agile dei dipendenti.

#### **TARGET:**

- 1) Report sintesi indagine L.A.
- 2) n. contratti sottoscritti per il Lavoro agile.

**RISORSE ECONOMICHE:** realizzazione interna all'Ente; potranno essere valutate e previste specifiche risorse economiche in base allo sviluppo del progetto.

## **2. FERIE SOLIDALI.**

**FINALITÀ:** Informazione e sensibilizzazione dei dipendenti in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal CCNL 21 maggio 2018 per il personale del comparto e dall'art 17 del CCNL Dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 sulla base della possibilità consentita dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015.

**MODALITÀ/AZIONI:** Si tratta di un istituto volto ad incentivare la solidarietà fra colleghi, mediante il quale un dipendente che si trovi nelle particolari condizioni stabilite (dipendenti che prestino assistenza a figli minori che necessitino di cure per particolari condizioni di salute) può richiedere, ottenere ed utilizzare un certo numero di giorni di ferie aggiuntive

rispetto a quelle ordinariamente spettanti, grazie ad una donazione da parte dei colleghi di lavoro di un certo numero di giornate delle proprie ferie.

Si prevedere di sensibilizzare i dipendenti e di dare puntuale informazione con specifica circolare e modulistica al fine di darne compiuta attuazione.

**TEMPI: 2023-2025****INDICATORI:**

- 1) aggiornamento avviso interno per l'adesione all'iniziativa;
- 2) n. richieste gg di ferie solidali annuo/n. Ferie donate annue.

**TARGET:**

- 1) pubblicazione avviso aggiornato;
- 2)  $\geq 50\%$  .

**C) SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE****1. AZIONI DI RACCORDO CON IL MEDICO COMPETENTE E RSPP (RESPONSABILE PREVENZIONE E PROTEZIONE) E INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE.**

**FINALITÀ:** garantire una costante attenzione alla tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori; monitorare la situazione complessiva del benessere, l'incidenza di eventuali patologie legate all'ambiente di lavoro anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione. Diffondere tra i dipendenti le possibili iniziative di promozione della salute e dei *benefits* offerti ai dipendenti pubblici.

**MODALITÀ/AZIONI:** si intende garantire la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ponendo attenzione anche agli aspetti relativi al rischio da stress lavoro correlato, prevedendo riunioni di confronto tra il medico competente, il RSPP ed i responsabili dei settori competenti/interessati.

Si rende necessario il confronto tra il Medico competente e gli RSPP ai fini dell'aggiornamento costante del Documento di valutazione rischi (DVR) con riferimento alle varie posizioni di lavoro e alle attività svolte nell'ente.

Verrà inoltre verificato (anche attraverso il sondaggio sul benessere organizzativo) se emergono situazioni che debbano allertare l'organizzazione al fine di prevenire fenomeni di *mobbing* o situazioni comunque percepite come vessatorie per intervenire con adeguati strumenti.

Saranno inoltre diffuse tramite la rete intranet le iniziative di promozione della salute con particolare attenzione alle visite preventive e screening medici gratuiti offerti dall'INPS.

**TEMPI: 2023-2025****INDICATORI:**

- 1) n. di riunioni di coordinamento per ogni anno;
- 2) situazioni a rischio rilevate per ogni anno
- 3) promozione del benessere e della salute

**TARGET:**

- 1)  $\geq 2$ ;
- 2) eventuale aggiornamento DVR.
- 3) diffusione iniziative di prevenzione e screening

**2. BENESSERE ED EVENTI CULTURALI.**

**FINALITA':** promuovere il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza all'Ente attraverso il coinvolgimento gratuito ad eventi promossi dall'Amministrazione.

**MODALITA'/AZIONI/:** Ritenendo che il benessere delle persone si ottiene anche attraverso il senso di appartenenza all'Ente oltre che attraverso segnali di attenzione nei confronti dei dipendenti, si intende riconfermare, come azione positiva, il progetto realizzato nelle precedenti annualità (su proposta del CUG prendendo a riferimento iniziative realizzate in altre amministrazioni).

In stretta collaborazione con i Settori di riferimento, si verificherà la possibilità, attraverso un meccanismo di sorteggio, di poter mettere a disposizione biglietti gratuiti (se nelle disponibilità dell'Amministrazione comunale) per eventi culturali e sportivi organizzati presso sedi comunali.

L'azione proposta è naturalmente condizionata alla ripresa delle attività culturali e sportive sospesa per il periodo di emergenza sanitaria .

**TEMPI: 2023-2025****INDICATORI**

1. n. dipendenti coinvolti;
2. n. iniziative promosse
3. Strumenti di comunicazione per diffondere l'iniziativa

**TARGET**

1.  $\geq 20$  (per area tematica: sport, cinema, teatro etc.)
2.  $\geq 2$ ;
3. Note informative per aderire all'iniziativa

**RISORSE ECONOMICHE:** realizzazione interna all'Ente.