



**COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA**  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2025 – 2027**

**art. 48 D. Lgs. n. 198/2006**

IL PRESENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027 E' STATO VISIONATO DA TUTTI I COMPONENTI DEL C.U.G. I QUALI HANNO ESPRESSO SUL DOCUMENTO PARERE FAVOREVOLE in data **12.02.2025**

Per il CUG:  
Buttigliera Alta 12.02.2025

Il Vice Presidente del C.U.G.  
**Arch. Gilberto ALICE**



*Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2005*



ALICE  
GILBERTO  
12.02.2025  
11:46:27  
GMT+02:00

IL PRESENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027 E' STATO VISIONATO DALLA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO E SULLO STESSO E' STATO ACQUISITO PARERE FAVOREVOLE in data **19.03.2025** **prot. n. 3990/2025.**

## PREMESSA

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Buttigliera Alta come strumento semplice ed operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

La costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.) rappresenta un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni al fine di recepire i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori collegati alle condizioni di "lavoratore/lavoratrice".

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità di principi con il precedente Piano 2022-2024 ma, sia nella grafica che nei contenuti, è stato ampiamente rivisto.

Il contesto richiede particolare cautela ed attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno, nel corso del triennio, essere adattati alle esigenze reali.

Il Comune di Buttigliera Alta:

- con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 24/01/2017 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del C.U.G.;
- ha costituito il C.U.G. con determinazione n. 88 del 01/03/2013, organo successivamente prorogato/modificato con i seguenti provvedimenti:
  - determinazione n. 62 del 24/02/2017 periodo gennaio 2017 - marzo 2021;
  - determinazione n. 141 del 31/03/21 periodo aprile 2021 – marzo 2025;

L'Amministrazione ha puntualmente approvato i Piani delle azioni positive e li ha pubblicati sul sito comunale nella sottosezione "Atti Generali" dell'Amministrazione trasparente – specifica sezione del PIAO:

- con Deliberazione GC n. 159 del 19.12.2008 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2008 – 2009 – 2010;
- con Deliberazione GC n. 20/2013 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2013/2015;
- con Deliberazione GC n. 6/2017 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2016/2018;
- con Deliberazione GC n. 5/2019 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2019/2021;
- con Deliberazione GC n. 33/2022 si approvava il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2022/2024;

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Esaminate le proposte avanzate dal Comitato Unico di Garanzia, il numero di azioni positive è stato definito in modo da rendere più efficace ed efficiente, nel triennio, l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto, anche, riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione.

In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress".

Il presente Piano si suddivide nelle seguenti sezioni:

1. Quadro normativo di riferimento
2. Breve analisi P.A.P. 2022-2024
3. P.A.P. 2025/2027 - Analisi della situazione del personale

4. Le azioni positive e le aree tematiche da sviluppare triennio 2025-2027
5. Monitoraggio e trasparenza
6. Durata
7. Disposizioni finali.

## **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”
- D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali” D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”
- D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”
- D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, “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”
- D.Lgs 25 gennaio 2010, n. 5, “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di 14 pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “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”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida

contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017

- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25

- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

## BREVE ANALISI P.A.P. 2022-2024

Il precedente piano – P.A.P., relativo al triennio 2022/2024, prevedeva le seguenti azioni positive sotto riportate e rendicontate:

### OBIETTIVO N. 1

#### **PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

**FINALITA':** Migliorare la gestione delle risorse umane e, contestualmente la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Esito: ATTUATO/IN FASE DI COSTANTE ATTUAZIONE

- Garantita uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati;
- Previsto percorsi formativi e supporto operativi in sede per il personale neo-assunto o reinserito dopo assenze prolungate;
- Affiancamento operativo al personale in fase di cessazione con personale neo-assunto;
- Garantite le risorse per consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di proseguire con lo sviluppo della crescita professionale e/o di carriera;
- Definiti interventi mirati, anche a mezzo dei Responsabili di Area, per il coinvolgimento dei lavoratori poco disponibili a frequentare corsi di aggiornamento e/o qualificazione e predisporre riunioni di Settore al fine di monitorare la situazione del personale e proposte iniziative formative specifiche, promuovendo corsi in sede ed on line.

### OBIETTIVO N. 2

#### **BENESSERE ORGANIZZATIVO – LAVORO AGILE**

**FINALITA':** Tendere, anche nelle piccole pratiche quotidiane, a promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano nell'Ente.

Esito: ATTUATO/IN FASE COSTANTE DI ATTUAZIONE

Il rapporto tra la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e il benessere organizzativo è da sempre punto di considerazione in ogni atto significativo che si prefigge di agire per il miglioramento armonico (e per il benessere complessivo) dell'Ente e di chi in esso opera.

- Nell'ambito della contrattazione decentrata nel momento di elaborazione e approvazione dei relativi contratti le parti si sono adoperati per dare rilievo e regolamentazione al tema della conciliazione dei tempi vita/lavoro quale importante elemento nella elaborazione complessiva delle misure atte a garantire e potenziare il benessere organizzativo;
- Nell'ambito della regolamentazione interna dell'orario di lavoro sono state disciplinate fasce di flessibilità oraria, tali da consentire una effettiva conciliazione lavoro/esigenze familiari e nello specifico accompagnamento bambini a scuola;
- Attuata la rilevazione di criticità con conseguenti interventi condivisi tra i Responsabili di Area e la parte politica: nello specifico alcuni settori sono stati interessati da particolare movimento di personale (cessazioni ed assunzioni) che hanno comportato situazioni di maggior carico di lavoro e/o espletamento dello stesso in stato di emergenza. Interventi tempestivi di "supporto agli uffici interessati, in termini di servizi di supporto o incarichi a scavalco, hanno compensato le criticità temporanee, assicurando un riassetto del benessere lavorativo;
- Coinvolgimento attivo e propositivo di tutto il personale nell'attività dell'Ente, al fine di stimolare il senso di appartenenza ed la ragione dell'operato;
- Mantenuta e monitorata la cultura antidiscriminatoria che miri negli atteggiamenti, nei linguaggi, nelle azioni e nelle reazioni ad assumere un atteggiamento rispettoso, operoso e collaborativo nei confronti dei colleghi e dell'utenza;
- Creato 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;
- In punto LAVORO AGILE, è stata avviata nell'anno 2024 una programmazione del lavoro agile, valido strumento per alcuni soggetti (soggetti fragili, genitori, nuclei monoparentali ecc....), garantendo, nel contempo, lo svolgimento della ordinaria attività lavorativa.

### OBIETTIVO N. 3

#### MANTENERE UN SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

**FINALITA':** Attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Esito: ATTUATO

- Attuate le previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia;
- Assolto l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati;
- Calendarizzato incontri periodici finalizzati alla corretta disamina dei rischi (per la salute, la sicurezza, gli stress lavoro-correlati...) e per focalizzare azioni "mirate" di sensibilizzazione e/o eventuali azioni correttive, attuando forme di condivisione valutativa - anche con il Medico competente del Servizio per la Prevenzione e la Protezione sul luogo di lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. - al fine di sviluppare, in coerenza anche a quanto prescritto dall'art. 28, comma 1 e 1bis e dall'art. 29 del D. Lgs. n. 81/2008 in termini di redazione dei Documenti di

Valutazione dei Rischi, un «sistema di promozione della salute e sicurezza» in grado di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori dell'Ente.

## OBIETTIVO N. 4

### INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

**FINALITA':** Promuovere un sistema efficace di comunicazione delle informazioni per tutto il personale.

Esito: ATTUATO/IN FASE COSTANTE DI ATTUAZIONE

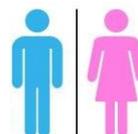
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da condividere;
- Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente;
- Condivisione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e del relativo monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste;
- Attivazione di cartelle condivise per agevolare la veicolazione delle informazioni/dati.

### P.A.P. 2025/2027 ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

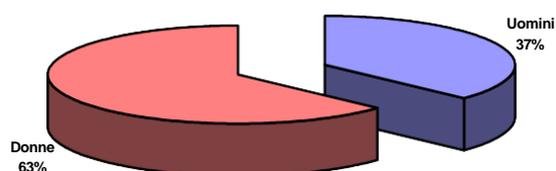
Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne (PERSONALE IN SERVIZIO - dati al 31.12.2024):

DIPENDENTI	DATI AL 31.12.2024
DONNE	17
UOMINI	10
TOTALE	27



così suddivisi per le Aree istituite:

	<b>DATI AL 31.12.2024</b>		
<b>AREA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>AMMINISTRATIVA</b>	6	3	<b>9</b>
<b>FINANZIARIA/TRIBUTI</b>	4	1	<b>5</b>
<b>LAVORI PUBBLICI / AMBIENTE</b>	4	2	<b>6</b>
<b>TERRITORIO / ICT</b>	1	2	<b>3</b>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	2	2	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>



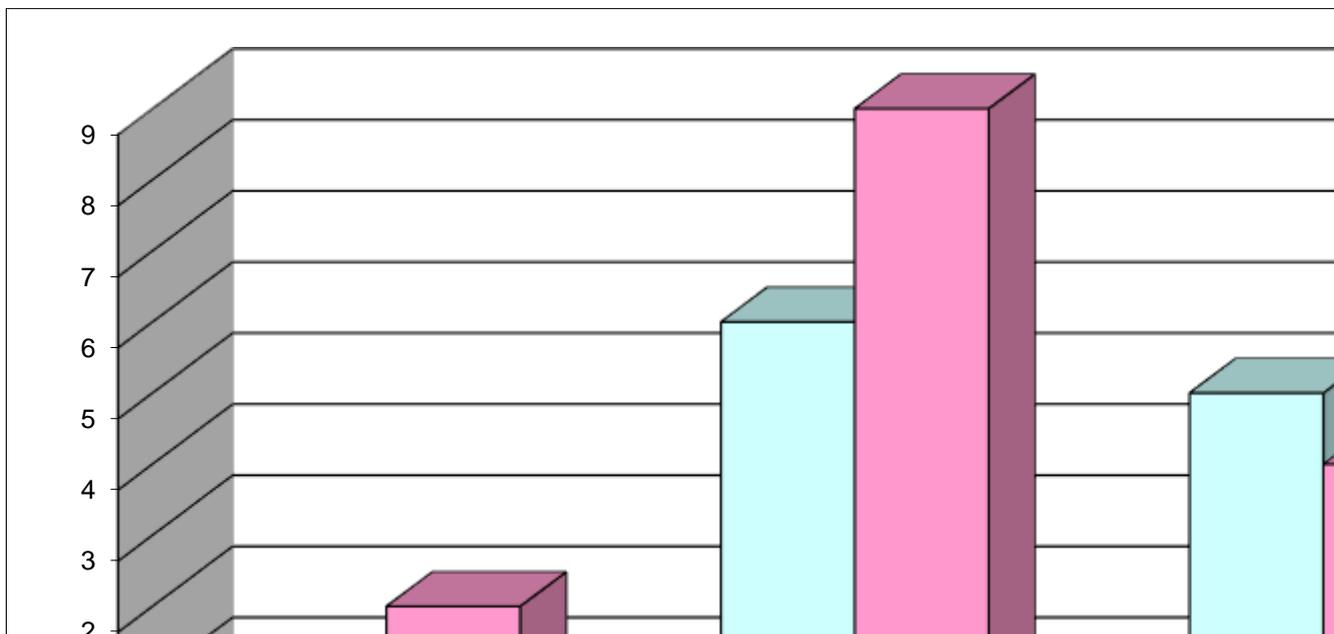
#### **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE ANNO 2024**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<b>FUNZIONARI /EQ</b>	4	4
<b>ISTRUTTORI</b>	12	6
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	0	1
<b>Segretario C.le</b>	1	
<b>TOTALE</b>	<b>17 + 1</b>	<b>10</b>

#### **Personale delle categorie**

	<b>DATI AL 31.12.2024</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>EX CATEGORIA D( D-D3)</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	5	4	<b>9</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	<b>0</b>
<b>EX CATEGORIA C</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	10	5	<b>15</b>

Posti di ruolo a part-time	2	0	<b>2</b>
<b>EX CATEGORIA B (B-B3)</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	<b>1</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	<b>0</b>



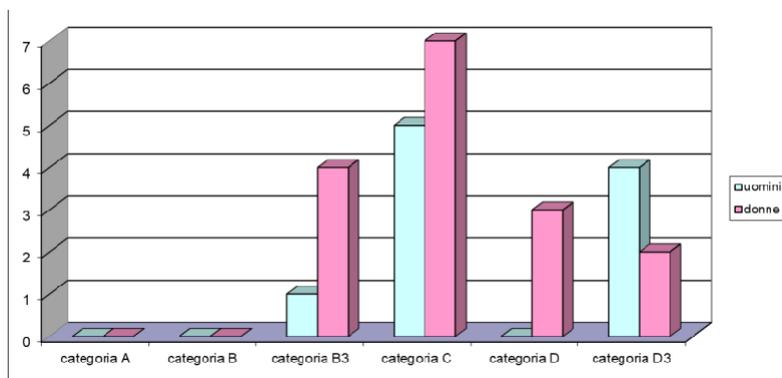
**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE  
FUNZIONARI INCARICATI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI – RESPONSABILI DI AREA**

	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>FUNZIONARI CON INCARICO DI E.Q.</b>	1+1 segretario comunale	3	5

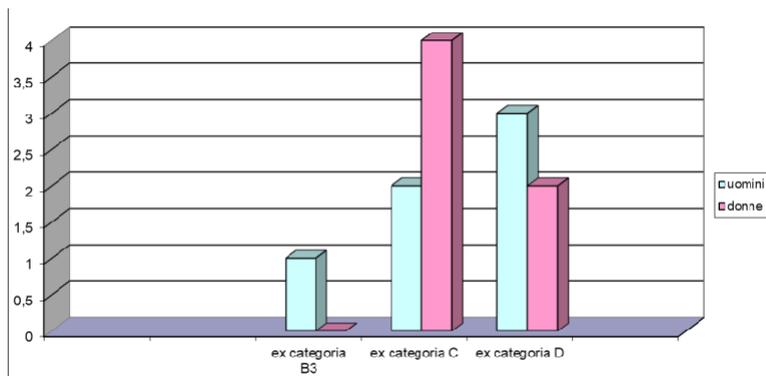


**40% 60%**

**Progressioni Economiche periodo 2008/2021**



## Progressioni Economiche periodo 2022/2024



## LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2025-2027

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Buttigliera Alta è suddiviso in quattro obiettivi tematici, articolati in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e delle tempistiche:

**Obiettivo 1:** RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG

**Obiettivo 2:** AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

**Obiettivo 3:** ISTITUZIONE DELLA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER

**Obiettivo 4:** ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO AL LAVORO DOPO LUNGHE ASSENZE

### OBIETTIVO N. 1

<b>RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG</b>	
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente
Finanziamento	====
Risultati attesi	Condividere un sistema e/o scelte organizzative volte al miglioramento dell'ambiente attraverso l'attività degli organi preposti.
Strutture coinvolte	Tutti i settori dell'Ente
Tipologia azione	Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 5/2017 l'Ente ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e con Determinazione del Responsabile del servizio n., 141/2021 è stato costituito il CUG in scadenza marzo 2025.

L'Ente, in attuazione del succitato Regolamento comunale, attraverso iter di condivisione con il personale, procederà alla nomina dei nuovi componenti del CUG.

La procedura di individuazione dipendenti (effettivi e supplenti) da nominare sarà l'esito di un sistema partecipato di tutti i dipendenti. In particolare, verrà garantita, oltre alla rappresentanza dei generi, anche la partecipazione attiva dei dipendenti neo-assunti, al fine di affermare l'esigenza di dare continuità ma di apportare altresì innovazioni organizzative.

**FINALITA':** Migliorare il benessere lavorativo anche attraverso il mantenimento attivo degli organi preposti indispensabili nell'azione di condivisione delle azioni.

## **OBIETTIVO N. 2**

<b>AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO</b>	
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente
Finanziamento	Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni
Risultati attesi	Migliorare il benessere interno ed elevare la qualificazione professionale del personale, migliorando l'efficienza dell'azione amministrativa
Strutture coinvolte	Tutti i settori dell'Ente
Tipologia azione	Azione rivolta al personale

L'Ente attiverà azioni per valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Proseguirà nell'implementazione delle funzioni della rete comunale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.

L'implementazione della formazione dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi attinenti alle mansioni svolte, compresa la formazione specialistica, ampliando il numero di destinatari sfruttando la possibilità di utilizzare le piattaforme digitali, garantendo massima diffusione delle banche dati.

Valorizzare le competenze interne, rafforzando l'uso dei processi di mobilità interna allo scopo di rispondere, di volta in volta, ad esigenze organizzative e dei singoli evidenziando fabbisogni organizzativi che possono essere soddisfatti con la disponibilità delle persone a ricoprire le posizioni, anche per periodi di tempo temporanei attraverso una selezione che possa favorire la ricerca interna delle competenze.

Proseguirà in sede di stipula del CC Integrativo dell'Ente per il nuovo triennio l'attenzione sul tema della conciliazione dei tempi vita/lavoro quale importante elemento nella elaborazione complessiva delle misure atte a garantire e potenziare il benessere organizzativo.

Verranno realizzati approfondimenti, con il coinvolgimento diretto delle RSU e delle delegazioni trattanti (oltre che del C.U.G.), finalizzati a individuare — nella prospettiva di redazione e approvazione dei nuovi Contratti decentrati — i punti essenziali di una concreta prospettiva di conciliazione dei tempi di vita/lavoro nonché della valorizzazione, motivazione e benessere personale e organizzativo.

In particolare, verrà riorganizzato il piano del Lavoro Agile, riconoscendolo come importante strumento organizzativo attento al benessere ed alla qualità del lavoro.

Il Lavoro Agile si è dimostrato un valido strumento che ha contemperato la tutela specifica di alcuni soggetti (soggetti fragili, genitori, nuclei monoparentali ecc....) con lo svolgimento della ordinaria attività lavorativa. A fronte di una situazione di normalizzazione, l'orientamento dell'Ente è renderlo strumento integrativo ordinario nell'organizzazione del lavoro, visti gli evidenti effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e

del benessere organizzativo.

**FINALITA':** Migliorare la gestione delle risorse umane, la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali acquisite dai dipendenti, nonché, l'attuazione di un nuovo sviluppo organizzativo.

### OBIETTIVO N. 3

<b>ISTITUZIONE DELLA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER</b>	
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente
Finanziamento	Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni
Risultati attesi	Elevare e migliorare il benessere collettivo. Migliorare l'azione amministrativa.
Strutture coinvolte	Tutti i settori dell'Ente
Tipologia azione	Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno

Nell'anno 2024 è stata istituita, ai sensi del D. Lgs. n.222 del 13.12.2023, la figura del Disability Manager quale figura di orientamento gestionale che si focalizza sulla persona con disabilità e sulla sua valorizzazione, con l'obiettivo di adattare l'organizzazione al fine di accoglierla e gestirne i bisogni. Il Manager individuato all'interno della struttura organizzativa potrà ampliare le proprie attività con azioni di formazione e sensibilizzazione di "diversity management" (genere, età, orientamento sessuale), nonché programmare la formazione del personale in materia di inclusione e accessibilità al fine di promuovere presso un'attenzione peculiare alle persone con disabilità. L'intervento, nello specifico, si articolerà con le seguenti modalità:

- Avvio attività formative e di sensibilizzazione sulle tematiche dell'inclusione sociale e dell'accessibilità rivolte al Disability Manager e ai dipendenti
- Ricognizione in merito a: presenza di barriere architettoniche, pari condizioni nell'accesso agli spazi pubblici e ai servizi organizzati dall'Amministrazione
- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'ente
- Attivazione e specifiche azioni anche di diversity management (età, genere, orientamento sessuale)
- Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) favorendo occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni
- Interventi mirati a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica o violenza di genere
- Attività di sensibilizzazione sull'antidiscriminazione a tutela dei diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo, coinvolgendo i responsabili di servizio e favorendo forme di comunicazione e gestione dei conflitti
- Gestione delle azioni e buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

**FINALITA':** Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano nell'Ente, attraverso un sistema di programmazione e verifica esiti.

## OBIETTIVO N. 4

ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO AL LAVORO DOPO LUNGHE ASSENZE	
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente
Finanziamento	Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni
Risultati attesi	Promuovere un re-inserimento efficace ed efficiente. Attuare forme flessibili di organizzazione attiva del personale.
Strutture coinvolte	Tutti i settori dell'Ente
Tipologia azione	Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno

L'Ente, attraverso misure concrete, attuerà, come peraltro già di prassi, iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati, motivati da esigenze familiari o personali, al fine di garantire un aggiornamento normativo ed organizzativo soft ma tempestivo, rapido ma efficace.

L'azione si avvarrà del supporto del Comitato Unico di Garanzia che si farà promotore di iniziative di benessere per il rientro da lunghe assenze, anche attraverso:

- Implementazione sulla formazione Self Empowerment
- Inserimento del tema all'interno di un momento di condivisione fra l'Ufficio del personale, CUG ed i referenti Risorse Umane
- Attivazione forme flessibili di supporto tecnico/normativo al personale interessato.

**FINALITA':** Raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al mantenimento/miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni di coloro che rientrano dopo lunghe assenze.

### MONITORAGGIO E TRASPARENZA

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive sarà svolta mediante l'invio da parte del C.U.G. di apposita relazione agli organi di vertice dell'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, nonché mediante attività di monitoraggio da parte del medesimo C.U.G. con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

Il Piano, definitivamente approvato con delibera di Giunta Comunale, sarà inviato a:

- Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino
- NV organismo di valutazione delle Performance
- Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
- Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) di Ente
- Responsabili di Area / Incaricati di E.Q.
- Organizzazioni sindacali territoriali a mezzo delle RSU.

Il piano sarà pubblicato sul sito dell'ente alla sezione Amministrazione Trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, creando un'apposita sezione nell'area destinata al Comitato Unico di Garanzia.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano potrà, solo ove se necessario, essere modificato/integrato annualmente: in caso contrario, il Piano è da intendersi confermato per le annualità del triennio.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti, ove necessario, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

L'Amministrazione Comunale si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso.

L'Amministrazione Comunale s'impegna, altresì, se necessario, a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).