



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2022 – 2024**

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

IL PRESENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024 E' STATO VISIONATO DA TUTTI I COMPONENTI DEL C.U.G. I QUALI HANNO ESPRESSO SUL DOCUMENTO PARERE FAVOREVOLE in data **26.01.2022.**

Per il CUG:

Il Presidente del C.U.G.

Bianca SUPPO

Buttigliera Alta 1.02.2022

firmato in originale

IL PRESENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024 E' STATO VISIONATO DALLA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO E SULLO STESSO E' STATO ACQUISITO PARERE FAVOREVOLE in data **23.03.2022 prot. n. 3165/2022.**

Allegato alla deliberazione della GC n. 33/2022

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 2022-2024 si pone in continuità di principi con il precedente Piano 2019-2021 ma, sia nella grafica che nei contenuti, è stato ampiamente rivisto per recepire le novità:

- Direttiva n. 2/2019;
- Legge n.162/2021 che modifica il D.Lgs. n. 198/2006.

Il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione, determinato e fortemente influenzato dall'emergenza sanitaria da COVID 19 e delle sue conseguenze, impone 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.;
- con determinazione del Responsabile Ufficio Personale 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 annualmente i Piani delle azioni positive e li ha pubblicati sul sito comunale nella sottosezione "Atti Generali" dell'Amministrazione trasparente:

- 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;

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, visto l'attuale contesto globale di emergenza sanitaria, si preferisce ridurre il numero di azioni positive da implementare 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 di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il presente Piano si suddivide in quattro parti:

1. Quadro normativo di riferimento
2. Breve analisi P.A.P. 2019-2021
3. Nuovo P.A.P. 2022/2024 - Analisi della situazione del personale
4. Le azioni positive e le aree tematiche da sviluppare triennio 2022-2024
5. Monitoraggio e la trasparenza.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il contesto europeo Direttiva 2000/43/CE.

Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Il contesto normativo nazionale e regionale.

Il contesto normativo nazionale di riferimento si riassume come segue: il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), come modificato dalla L. n. 162/2021, ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Alcune delle principali fonti normative di riferimento.

- Art. 3 della Costituzione Italiana 5
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

- 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 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
- 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" (modifica il D. Lgs. n. 165/2001 e costituisce il Comitato Unico di Garanzia)
- 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"
- 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. 2019-2021

Il precedente piano, relativo al triennio 2019/2021, prevedeva le seguenti azioni positive:

Obiettivo 1: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Esito: ATTUATO/IN FASE DI COSTANTE ATTUAZIONE

La formazione è da sempre un valido investimento sulle risorse umane e quindi strategico per l'agire ed operare con efficacia ed efficienza in tutti i settori, migliorare la gestione delle risorse umane e, contestualmente la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Il principale obiettivo è stato quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso:

1. rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi da parte di ogni P.O.
2. definizione contingente di partecipanti da parte di ogni P.O.
3. condivisione tra i responsabili dell'offerta formativa.

L'obiettivo si è sviluppato in una ottica di 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.

Migliorare l'offerta dando 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.

A tal fine, si sono rivelati un valido strumento, anche in certe occasioni imposte dalla situazione emergenziale:

- la formazione "a distanza" che ha consentito di armonizzare i tempi casa/lavoro ovvero di partecipare agli stessi in situazione lavorativa Smart working. Valido sistema, inoltre, per garantire il coinvolgimento dei lavoratori poco disponibili a frequentare corsi di aggiornamento;
- acquisto di "pacchetti corsi formativi" che ha permesso, oltre ad una formazione trasversa e diffusa, anche una auto-organizzazione rispetto al lavoro ed orario individuale;
- la formazione "estesa" che ha rilevato l'importanza, su alcune tematiche es. codice Appalti e sue modifiche, di lavorare in modo trasversale al fine di coinvolgere diversi settori contemporaneamente senza frammentare la formazione e creare un importante momento di condivisione da colleghi.

Obiettivo 2: Sviluppare un sistema di promozione della salute e della sicurezza.

Esito: ATTUATO/IN FASE COSTANTE DI ATTUAZIONE

Interventi mirati all'efficacia e 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.

L'Ente ha mantenuto una programmazione che ha consentito una buona attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il sistema in uso ha dimostrato di poter funzionare, viste le immediate e sollecite risposte in fase di emergenza pandemica.

In una complessiva attenzione al tema "Salute" si sono considerati elementi correlati al problema "Sicurezza" ed elementi connessi all'innalzamento dell'età media dei dipendenti, all'accumularsi di eventuali situazioni di stress ed all'allungamento della vita lavorativa. Le persone, infatti, proprio per la rilevanza di questi fattori, si trovano a dover fronteggiare spesso situazioni di disagio.

Programmati incontri 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 3: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Esito: ATTUATO

Il Comitato unico di garanzia (**CUG**) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

L'azione proposta nel PAP è stata rivolta a promuovere fra il personale la conoscenza di tale Organo.

L'ufficio personale ha:

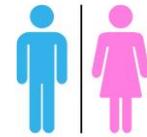
- aggiornato tutto il personale sulla modifica integrazione del Comitato;
- proceduto con iter trasparente all'individuazione dei soggetti interessati alla composizione dell'organo, garantendo la massima partecipazione;
- fornito specifica informativa ai nuovi assunti sui componenti e compiti del CUG.

P.A.P. 2022/2024 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 31.12.2021 con inserimento delle risorse contenute nella Programmazione del fabbisogno 2022-2023*):

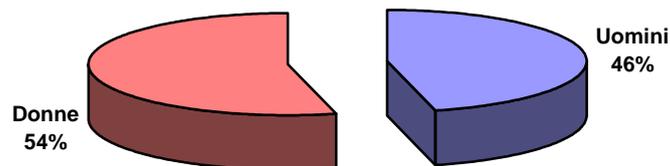
DIPENDENTI	ANNO 2021 DATI AL 15.11.2021
DONNE	14
UOMINI	12
TOTALE	26



46% 54%

così suddivisi per le Aree istituite:

AREA	Anno 2022		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
AMMINISTRATIVA	5	2	7
FINANZIARIA/TRIBUTI/SISTEMI INFORMATIVI	3	3	6
POLIZIA LOCALE	2	2	4
EDILIZIA PRIVATA/URBANISTICA/ATTIVITA' PRODUTTIVE	1	2	3
LAVORI PUBBLICI / MANUTENZIONI	3	3	6
TOTALE	14	12	27

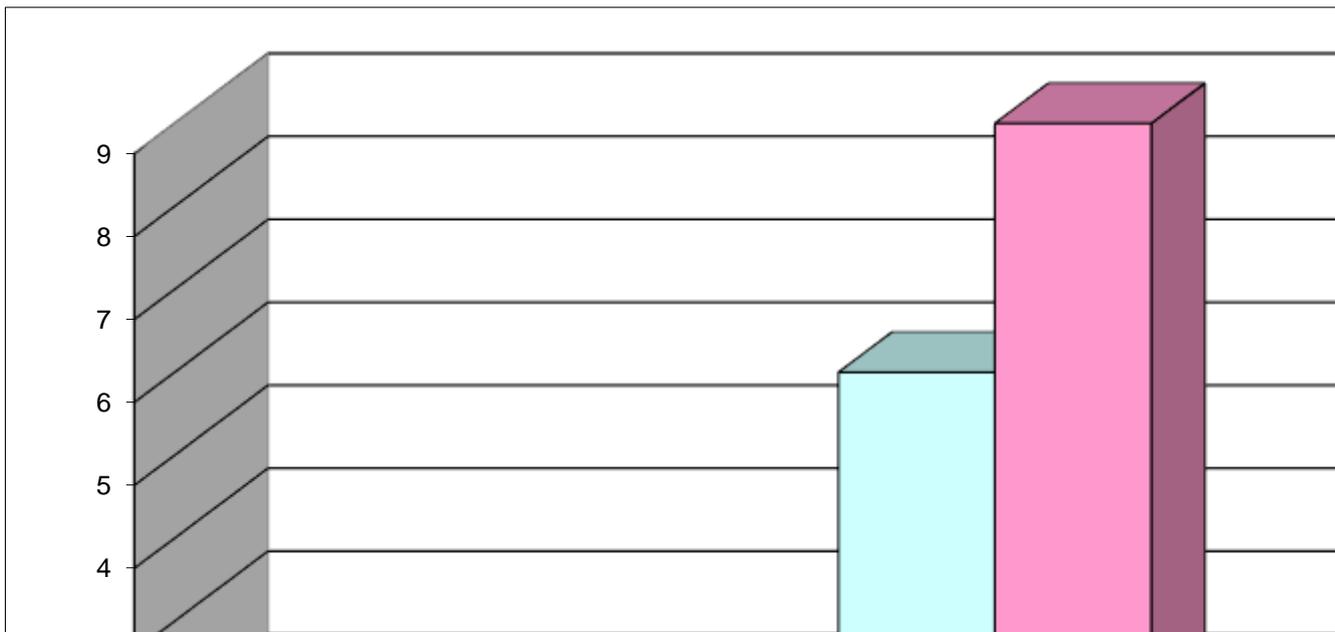


SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE ANNO 2022

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
B1	0	0
B2	0	0
B3	0	1
B4	1	0
B5	0	0
B6	0	0
C1	2	1
C2	1	0
C3	1	0
C4	3	3
C5	2	1
C6	0	1
D1	0	2
D2	0	0
D3	2	1
D4	1	1
D5	1	1
Segretario C.le	1	
TOTALE	14 + 1	12

Personale delle categorie

	Anno 2022		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
CATEGORIA D(D-D3)	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	5	9
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	7	6	13
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
CATEGORIA B (B-B3)	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

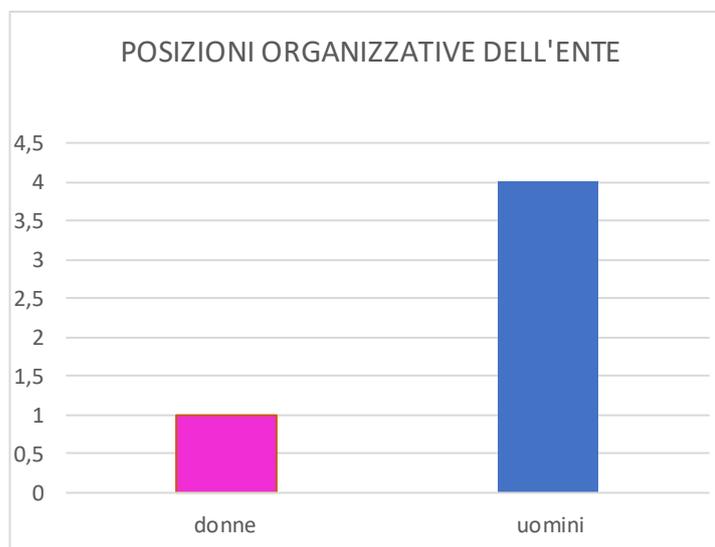


SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE - AREA DELLE P.O.

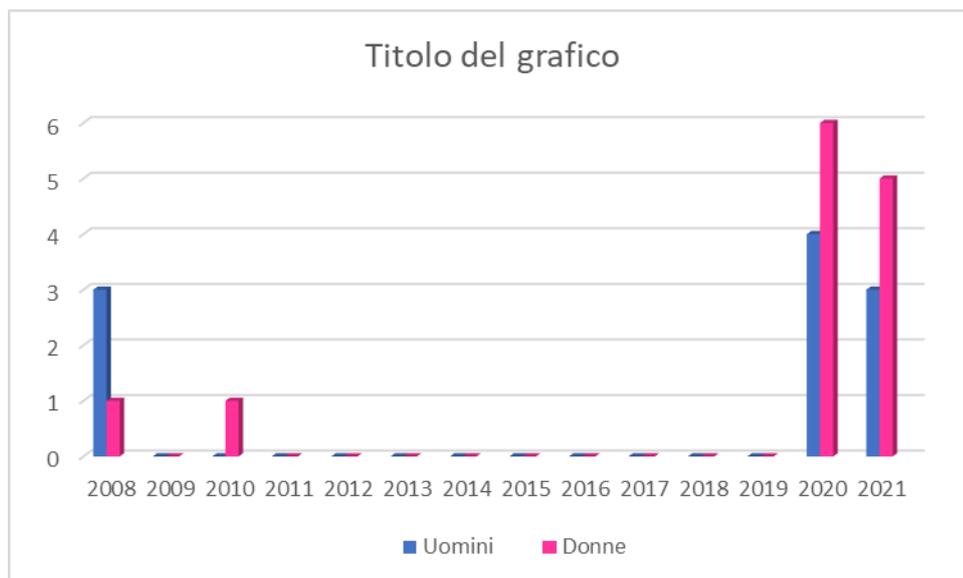
	DONNE	UOMINI	TOTALE
P.O. CATEGORIA D3	1	4	5



20% **80%**



Progressioni Economiche periodo 2008/2021



LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2022-2024

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Buttiglieria 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 della tempistica:

Obiettivo 1: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo – Lavoro Agile

Obiettivo 3: Mantenere un Sistema di promozione della salute e della sicurezza

Obiettivo 4: Comunicazione ed informazione efficace

OBIETTIVO N. 1

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	
<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Elevare la qualificazione professionale del personale, migliorando l'efficienza dell'azione amministrativa</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno</i>

Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. L'obiettivo tenderà a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di proseguire con lo sviluppo della crescita professionale e/o di carriera.

Definire interventi mirati, anche a mezzo delle PO, per il coinvolgimento dei lavoratori poco disponibili a frequentare corsi di aggiornamento e/o qualificazione e predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche, promuovendo corsi in sede ed on line.

Si intende, pertanto, operare come segue:

- incentivare l'organizzazione di una formazione in sede in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, tenendo conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati;
- promuovere incontri con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze;
- rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.);
- promuovere la partecipazione a corsi specifici e/o di alta formazione (es. master), al fine di valorizzare le risorse dell'Ente, lavorando sulla professionalità dei dipendenti per conseguire risultati di efficienza ed efficacia sempre più elevati.

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

OBIETTIVO N. 2

BENESSERE ORGANIZZATIVO – LAVORO AGILE	
<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Elevare migliorando il benessere collettivo</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno</i>

Il rapporto tra la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e il benessere organizzativo merita di essere tenuto della dovuta 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. Pertanto, si ritiene doveroso che tale sensibilità e attenzione sia presente, anche, nell'ambito della contrattazione decentrata nel momento di elaborazione e approvazione dei relativi contratti.

L'azione positiva consisterà nell'adoperarsi affinché, nelle sedi di contrattazione decentrata dell'Ente, sia opportunamente considerato il 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.

Sul piano lavorativo, risulterà fondamentale, anche in ragione delle dimensioni dell'Ente, la rilevazione/ percezione dello stato di NON benessere psico-fisico del personale, al fine di intervenire, tempestivamente, con azioni mirate.

Per le finalità in oggetto, risulta importante:

- stimolare il senso di appartenenza all'Ente
- coinvolgere tutto il personale, con idonei ruoli, nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente
- promuovere una 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
- 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 condividerle, 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.

Il modo in cui i dipendenti vivono la relazione con il luogo di lavoro incide notevolmente sulla motivazione: il senso di appartenenza all'organizzazione, la condivisione dei valori e della cultura conferiscono, come dimostrato, significato all'attività di ognuno. In questo circolo virtuoso elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono fondamentali all'incremento del benessere psicofisico che si riflette sulla soddisfazione e sulla produttività.

In punto LAVORO AGILE, nelle more del prossimo CCNL, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha adottato, a conclusione di confronto con le OO.SS., le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni, strumento ponte rispetto ai contratti nella disciplina del lavoro agile. Su dette Linee l'Ente la GC con propria deliberazione n. 149/2021 ad oggetto "*MISURE ORGANIZZATIVE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE FINO ALLA DEFINIZIONE DEL NUOVO CCNL E DEL P.I.A.O. (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE). APPROVAZIONE*" ha voluto mantenere l'attenzione sul tale forma di lavoro, riconoscendolo come importante strumento organizzativo attento al benessere ed alla qualità del lavoro.

Il Lavoro Agile si è dimostrato un valido strumento nel periodo pandemico: ha funzionato come strumento di tutela specifica, soprattutto per alcuni soggetti (soggetti fragili, genitori, nuclei monoparentali ecc...), garantendo, nel contempo, 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.

<p>FINALITÀ': 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.</p>

OBIETTIVO N. 3

MANTENERE UN SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA	
<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Promuovere una valutazione dei "rischi" (in termini di Salute e Sicurezza) con conseguenti azioni correttive che tengano necessariamente conto (anche) delle problematiche di genere.</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno</i>

L'Ente continuerà a dare attuazione alle 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.

L'Ente procederà all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

In una complessiva attenzione al tema "Salute" si devono tenere in considerazione elementi correlati al problema "Sicurezza" ed elementi connessi all'innalzamento dell'età media dei dipendenti, all'accumularsi di eventuali situazioni di stress ed all'allungamento della vita lavorativa. Le persone, infatti, proprio per la rilevanza di questi fattori, si trovano a dover fronteggiare spesso situazioni di disagio. È dunque importante che l'Ente si doti di strumenti per prevenire queste problematiche, introducendo iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati.

A questo riguardo, risulta strategico calendarizzare alcuni 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.

Nella presente fase l'Ente non intende operare attraverso sondaggi e/o rilevazioni dirette sul personale, bensì definire una banca dati sulle eventuali criticità che emergeranno dalla presente fase di esame e studio.

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.

OBIETTIVO N. 4

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	
<i>Destinatari</i>	<i>Tutte/i le/i lavoratrici/tori dell'Ente</i>
<i>Finanziamento</i>	<i>Risorse a carico del bilancio comunale ed eventuali finanziamenti esterni</i>
<i>Risultati attesi</i>	<i>Promuovere un sistema efficace di comunicazione delle informazioni.</i>
<i>Strutture coinvolte</i>	<i>Tutti i settori dell'Ente</i>
<i>Tipologia azione</i>	<i>Azione rivolta al personale ma con riflessi anche all'esterno</i>

Il Comune s'impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- 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 sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o, eventualmente, incontri di informazione /sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema, al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle iniziative messe in atto per il benessere lavorativo e le pari opportunità tramite:

- a) la pubblicazione, presentazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e diffusione dell'annuale monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste dal Piano
- b) l'efficace ed attiva utilizzazione della rete e cartelle condivise.

Sviluppare 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 di Azioni Positive dell'Ente ed il ruolo del C.U.G.

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

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 (R.S.U) di Ente
- Responsabili di Posizione Organizzativa
- Organizzazioni sindacali territoriali.

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).