



COMUNE DI VICENZA



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2019 - 2021

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ____ del 15 maggio 2019)

Indice

PREMESSA	pag. 3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	pag. 5
COMITATO UNICO DI GARANZIA	pag. 8
SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VICENZA	pag. 8
OBIETTIVI GENERALI	pag. 10
OBIETTIVI SPECIFICI	pag. 11
OBIETTIVO 1. VALORIZZARE IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	pag. 11
OBIETTIVO 2. PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE, LA SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	pag. 12
OBIETTIVO 3. FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE	pag. 13
OBIETTIVO 4. CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE E PSICHICA	pag. 14
OBIETTIVO 5. PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA CULTURA DI GENERE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE	pag. 14
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE	pag. 15
MONITORAGGIO DEL PIANO	pag. 15
DURATA	pag. 15
PUBBLICITA' E DIFFUSIONE	pag. 15
ALLEGATI Tabelle di riferimento alla Situazione del Personale del Comune di Vicenza	

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. .

Tali disposizioni, infatti, prevedono misure finalizzate ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

L’obiettivo è, pertanto, quello di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono quindi uno strumento operativo della politica europea sorta negli anni novanta per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

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, che ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo tale normativa, infatti, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La legislazione indica prioritariamente l’obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari ,attraverso :

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l’accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Oltre a questi obiettivi sono previste azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

La valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive

dell'Unione Europea per accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, per migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della città.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza importante, considerata anche l'attenzione al riguardo dedicata a livello comunitario ed gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021, in continuità con il precedente Piano 2016-2018, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Importante è il ruolo propositivo e propulsivo dell'Ente per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, nonché l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle persone. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno anche definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Quadro normativo di riferimento

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

a) 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.

b) Il contesto normativo nazionale e regionale

- **Legge n. 125 del 10/04/1991** "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

- **Legge n. 53 del 08/03/2000** "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. 23 maggio 2000, n. 196 (art.7)** "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne

- **D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. Le integrazioni all'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

- **D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo, all'**art. 48**, che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'**art. 42** "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, quali misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Le azioni positive sono, inoltre, 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 che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento.

- **Direttiva del 23/05/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche” - emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la **direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si propone di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), (**art. 28, comma 1**) che ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere, di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

- **D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009** “Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” - nell’introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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” - interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il novellato **art. 7** introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche per ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio, più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne ed assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione all’accesso al lavoro, al trattamento, alle condizioni ed alla sicurezza sul lavoro ed alla formazione professionale.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Poiché l'art. 7, comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", si delineano nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

- **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "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" ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

- **Legge n. 124 del 7/8/2015** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

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

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione – denominata *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”* esplicita, al punto *“3.2 Compiti”*, che il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG ha, pertanto, tra gli altri, lo scopo di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantire l'assenza di altre forme di discriminazione.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dall'Ente e collabora nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive.

Nel Comune di Vicenza il Comitato Unico di Garanzia si è insediato per la prima volta il 25.06.2014. Con delibera n. 241 datata 11.11.2014, la Giunta comunale ha approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG.

Situazione del personale del Comune di Vicenza (in allegato sono presenti le tabelle di riferimento)

Prima di procedere con l'analisi degli obiettivi previsti per il triennio 2019-2021 nel Piano delle Azioni Positive, si ritiene necessario esporre una sintetica situazione aggiornata al 31.12.2018 della struttura organizzativa del Comune di Vicenza.

I dipendenti presenti erano 929 di cui 256 maschi e 673 femmine (pari al 72,44% del totale), collocati per lo più nella fascia di età tra i 40 e i 60 anni, in prevalenza donne, soprattutto nelle categorie giuridiche che prevedono mansioni esecutive ed impiegatizie. I contratti a tempo determinato sono soprattutto per le donne.

Nelle posizioni dirigenziali, dove sui 15 dirigenti presenti, oltre al segretario comunale, 9 sono uomini e 7 donne.

Il numero di dipendenti a tempo indeterminato negli ultimi quattro anni si è ridotta da n. 912 a n. 851, con un riduzione di n. 61 unità.

Le tabelle mettono in evidenza la distribuzione per genere, fascia di età e categoria giuridica nei vari settori dell'ente e fotografano una popolazione in gran parte femminile nei settori dell'educazione, della contabilità, della cultura e del sociale. Si tratta di ambiti, fatta eccezione per quello contabile, dove sono più facilmente riscontrabili le caratteristiche appartenenti per fisiologia o cultura alla sfera femminile, quali ad esempio il prendersi cura degli altri in famiglia o nella professione e la predisposizione per aspetti più estetici della vita che, nel tempo, hanno spesso portato alla scelta di studi più di tipo umanistico che scientifico. La distribuzione di genere tende a riequilibrarsi nei settori tecnici dove, tuttavia, le qualifiche dirigenziali sono tutte ricoperte da maschi, ma sono presenti molte donne con titoli di studio attinenti al settore di pertinenza nelle categorie C e D. Nel settore storicamente maschile, quello della Polizia Locale, la presenza delle donne si è attestata attualmente quasi al 33,3%, con 40 donne su 120 addetti.

Le tabelle evidenziano una correlazione tra genere e tipo di contratto, tempo pieno o tempo parziale, evidenziano, inoltre, come siano le donne ad avere il maggior numero di contratti a tempo parziale, 182 sui 198 totali, con ben 9 soluzioni orarie diverse. Ciò può spiegare la maggiore necessità per le donne di trovare soluzioni di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, scegliendo di privilegiare la prima, anche a scapito della completa realizzazione nella carriera professionale.

La tipologia di titolo di studio posseduto dai dipendenti comunali viene presentata nelle tabelle allegate ed è correlata a genere e categoria giuridica. Un primo dato riguarda il possesso della laurea da parte delle donne: 166 donne sono laureate a fronte di 69 colleghi maschi. Tuttavia, le donne sono inquadrare in categorie giuridiche più basse rispetto al titolo di studio posseduto. Sono 82 le laureate che ricoprono ruoli esecutivi e impiegatizi a fronte di 25 uomini. Ciò evidenzia come le donne, pur con un livello di istruzione superiore, accedono al lavoro in posizioni meno qualificate rispetto alle potenzialità date dal loro titolo di studio.

Obiettivi generali

Le limitazioni nelle assunzioni fino al 2017 per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la limitata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Nel corso del triennio 2019-2021 il Comune di Vicenza intende quindi proseguire nella realizzazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) per il raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

- Consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente, attraverso la promozione, iniziata già con il precedente PAP di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, dove la differenza è un fattore di qualità, sia nelle relazioni con i cittadini/e, sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.
- Proseguire il percorso per eliminare e prevenire le discriminazioni, dirette e indirette, attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro.
- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali dei dipendenti, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le loro condizioni ed esigenze all'interno dell'Ente.
- Incrementare la cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, la conoscenza delle normative specifiche.
- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro ed il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, anche attraverso un ambiente sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- Proseguire nel favorire, anche attraverso l'organizzazione di specifici percorsi formativi, lo sviluppo di un'etica del lavoro improntata ad azioni conformi al principio di imparzialità che, unitamente a

quelli di efficacia, efficienza ed economicità, devono caratterizzare la condotta di chi opera nella pubblica amministrazione.

- Diffondere maggiormente la cultura delle “norme etiche” che predispongano le persone ad atteggiamenti e comportamenti virtuosi ed ineccepibili, che vanno oltre quelli dettati dagli obblighi imposti dalle norme giuridiche.
- Monitorare e rivalutare i rischi da stress lavoro correlato in un’ottica di genere e individuare i fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.
- Garantire la trasparenza dell’azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell’Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.
- Iniziare a valutare l’inserimento del concetto di *welfare aziendale* anche nella Pubblica Amministrazione analizzando le opportunità percorribili, soprattutto in termini di assegnazione delle risorse economiche necessarie.
- Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivi specifici

OBIETTIVO 1.

VALORIZZARE IL RUOLO E LE COMPETENZE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L’obiettivo si propone di promuovere e supportare maggiormente il “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” nello svolgimento dei compiti previsti dalla normativa di riferimento, allo scopo di favorire la collaborazione con uffici/servizi ed adottare strategie di lavoro e modalità operative condivise con tutte le parti interessate.

Azioni previste:

- 1.1 Programmazione di incontri di aggiornamento sulle funzioni del CUG e gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive con la dirigenza e i dipendenti per illustrare compiti e funzioni dell’organismo ed informare sulle azioni previste dal Piano delle Azioni Positive.
- 1.2 Programmazione di un nuovo ciclo di interventi informativi/formativi per i componenti del CUG in particolare su tematiche relative alla conciliazione ed al benessere organizzativo, nonché sul welfare aziendale.
- 1.3 Disseminazione di buone prassi e implementazione del lavoro di rete dei CUG degli enti pubblici della provincia e della regione.

Competenza: servizio Risorse Umane, organizzazione, formazione, CUG, con il coinvolgimento di tutti i servizi comunali.

Destinatari: Componenti del CUG, tutto il personale comunale e di altri enti coinvolti.

OBIETTIVO 2.

PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE, LA SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO E VERIFICA DEL CODICE DI CONDOTTA

L'obiettivo si propone di continuare a sviluppare maggiori competenze del personale nel rapporto con l'organizzazione in cui lavorano. Il benessere dei dipendenti è, infatti, il presupposto per il buon funzionamento dell'ente. Oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e produttività, l'amministrazione deve attivarsi anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico dei propri dipendenti, attraverso la costruzione di ambienti di lavoro sicuri, di relazioni corrette che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni, dell'immagine interna ed esterna, nonché della qualità complessiva dei servizi forniti ai cittadini. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei rischi di stress lavoro correlato comportano l'adozione di azioni finalizzate alla gestione del rischio ed alla riprogettazione dei fattori organizzativi che creano il disagio.

Azioni previste:

- 2.1 Realizzazione di una sezione della intranet comunale dedicata alle azioni positive in cui il dipendente può trovare materiale informativo e per l'auto-formazione, per accrescere le proprie conoscenze sulle molteplici componenti che definiscono il "benessere organizzativo" o "salute organizzativa", in relazione al rapporto delle persone con l'organizzazione in cui lavorano.
- 2.2 Programmazione di un ciclo di interventi formativi sul benessere psico-sociale e sullo stress lavoro correlato differenziati per tutti i dipendenti e per i dirigenti ed i responsabili dei servizi.
- 2.3 Rilevazione del grado di benessere organizzativo tra i dipendenti attraverso strumenti che analizzino le dimensioni del benessere e che siano utili alla comparazione dei dati nel corso degli anni, per attivare azioni di miglioramento.
- 2.4 Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.
- 2.5 Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera, attraverso la promozione di corsi di formazione in linea con il percorso di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.
- 2.6 Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

Competenza: servizio Risorse Umane, organizzazione, formazione, con il coinvolgimento del CUG.

Destinatari: Tutto il personale comunale.

OBIETTIVO 3.

FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

L'obiettivo si propone di rafforzare le azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura ed assistenza ai figli e ad altri familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le necessità del personale all'interno dell'organizzazione, contemperando le esigenze dell'amministrazione con quelle dei dipendenti.

Va tenuto presente che le esigenze di conciliazione, a causa dell'innalzamento dell'età media dei dipendenti, non si riferiscono più solo al lavoro di cura ed assistenza dei figli, ma sono rivolti sempre più a familiari anziani o alle necessità dei dipendenti stessi con forme diverse di disabilità o invalidità.

Azioni previste:

- 3.1 Verifica della sostenibilità organizzativa di forme particolari e temporanee di flessibilità nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate.
- 3.2 Realizzazione di un vademecum relativo agli istituti che favoriscono la conciliazione per offrire maggiori informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa rispetto alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
- 3.3 Verifica dell'attuazione di prime forme di telelavoro sulla base dello studio di fattibilità condotto nel triennio precedente circa della possibilità della sperimentazione di posizioni di telelavoro.
- 3.4 Programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione sul carico di cura condiviso in modo equo nell'assistenza familiare di qualsiasi genere.
- 3.5 Approfondimento giuridico ed organizzativo per l'introduzione dell'istituto del "Prestito orario" per offrire ai dipendenti, in alternativa all'aspettativa senza assegni la possibilità di richiedere un "prestito orario", fino ad un massimo di ore da definirsi, concordando un piano di rientro dal "debito di ore", individuando le fattispecie in cui può essere concesso e le modalità di fruizione.
- 3.6 Approfondimento normativo ed organizzativo sulla possibilità di introdurre il concetto di Welfare Aziendale nell'Ente Pubblico. Allo stato attuale i margini di manovra sono molti limitati. Questo non solo, come si potrebbe immaginare, per mancanza di risorse economiche da poter investire sul welfare e sul benessere dei dipendenti pubblici, ma anche e soprattutto per la necessità di dover rispettare specifiche e rigide limitazioni normative e contrattuali.
L'obiettivo sarà quindi quello di attivare progetti innovativi per valutare la graduale introduzione anche nel settore pubblico di forme di welfare contrattuale, con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche, di fiscalità di vantaggio del salario legato alla produttività e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare.

Competenza: servizio Risorse Umane, organizzazione, formazione, CUG, con il coinvolgimento di tutti i settori comunali.

Destinatari: Tutto il personale comunale.

OBIETTIVO 4.

CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE E PSICHICA

L'obiettivo si propone di contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, anche in forma indiretta, atti discriminatori o vessatori correlati alla sfera privata della persona, a tutela della dignità del personale, ma anche per il sostegno e la diffusione di una cultura di accettazione e di rispetto delle diversità di ciascuno.

Azioni previste:

- 4.1 Programmazione di interventi informativi/formativi sulla violenza di genere, le molestie sessuali e lo stalking, anche attraverso la messa a disposizione di materiale specifico nella sezione dedicata nella intranet.
- 4.2 Proposta di corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività di sportello con il pubblico.
- 4.3 Predisposizione di una proposta di Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing, da integrare nel Codice di Comportamento dell'Ente.

Competenza: servizio Risorse Umane, organizzazione, formazione, CUG, con il coinvolgimento di tutti i settori comunali.

Destinatari: Tutto il personale comunale.

OBIETTIVO 5.

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA CULTURA DI GENERE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE

L'obiettivo si propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo delle persone che lavorano nell'Ente, dove la differenza è un valore e l'accrescimento professionale, attraverso una formazione adeguata ed attenta ai bisogni, sono presupposti per assicurare il buon andamento, l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa ed il miglioramento della qualità del lavoro delle persone e della qualità dei servizi resi a cittadini ed imprese.

Azioni previste:

- 5.1 Redazione annuale del Bilancio di Genere del Comune di Vicenza in approccio benessere.
- 5.2 Sensibilizzazione all'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti dall'Amministrazione (atti, provvedimenti, ecc.) per evitare discriminazioni nelle comunicazioni.
- 5.3 Analisi del Piano della Formazione dell'Ente per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del Piano delle Azioni Positive.
- 5.4 Diffusione di materiali, manuali, guide sui temi delle pari opportunità, promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

Competenza: servizio Risorse Umane, organizzazione, formazione, CUG, con il coinvolgimento di tutti i settori comunali.

Destinatari: Tutto il personale comunale e i cittadini.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Vicenza si impegna a garantire, nel triennio di validità del Piano e nei limiti delle risorse disponibili, la realizzazione degli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti.

Nel contesto dello svolgimento delle azioni del Piano, potrà essere valutata anche la possibilità di partecipare ad appositi bandi regionali, nazionali od europei.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano, il Comune di Vicenza attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del servizio Risorse Umane, organizzazione, formazione, in collaborazione con il CUG, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia".

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento nel corso della sua attuazione.

Durata

Il piano ha durata triennale a partire dalla data di esecutività della delibera di approvazione della giunta comunale, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, e verrà pubblicato nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Pubblicità e diffusione

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale e sarà reso disponibile a tutto il personale dell'Ente, nella sezione dedicata al CUG della rete intranet.

Si renderanno disponibili, con questi strumenti, anche gli esiti delle azioni ed i report di monitoraggio.