

CITTA' DI OSIMO



COMUNE DI OSIMO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

(IN AGGIORNAMENTO AL

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2018 – 2020)

QUADRO NORMATIVO

- Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento, in Italia, nella **Legge n.125/1991** (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).
- Successivamente il **D.Lgs. n.29/1993** - sostituito con il **D.Lgs. n. 165/2001** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI) - ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.
- L’art.7 del **D.Lgs. n.196/2000** “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive” introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione l’obbligo dell’adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico e in particolare: l’art.19 del **CCNL Regioni ed Autonomie Locali 14.09.2000** prevedeva la costituzione di un Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici, mentre l’art.8 del **CCNL Regioni ed Autonomie Locali 22.01.2004** prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
- Il **D.Lgs. n.198/2006** “**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 disponendo all’art.48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto ad 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” dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.
In quanto tali, sono misure “speciali”, ovvero non generali, ma specifiche, ben definite che intervengono in un determinato contesto, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
- La **Direttiva 23 maggio 2007** “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubbliche amministrazioni di concerto 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 attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti, di facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare le migliori pratiche volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

- Anche il **D.Lgs. 150/2009**, in tema 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 coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- L'art.21 della **Legge 4 novembre 2010, n.183** (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
Più in particolare, la modifica dell'art.7 comma 1 ha ampliato lo spettro delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, ad 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 e l'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 nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma allarga quindi il campo di osservazione, 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.
- Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art.28, comma 1 del **D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "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".
Lo stesso art.7 comma 1 del **D.Lgs.n.165/2001** prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delineando 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.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Successive integrazioni all'art.57 del suddetto decreto hanno poi previsto l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato pariterico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

- La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- Il successivo **D.Lgs. 15 Giugno 2015 n.80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art.1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183” ha introdotto, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- Il **D.lgs. 12 maggio 2016, n.90**, ha introdotto l'art.38septies, “Bilancio di Genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n.196/2009. In base a tale articolo il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ha avviato “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.
- La **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3/2017**, in materia di lavoro agile, reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n.124 (in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e linee guida contenenti regole per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- Da ultimo la materia è stata disciplinata dalla **Direttiva n.9/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** che ha sostituito la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011. Nella sostanza, nonostante la cospicua produzione normativa il principio di gender mainstreaming (inteso come approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio) come valore da perseguire in tutti i settori di intervento e codificato dal Codice delle Pari Opportunità (D.lgs.n.198/2006) non ha trovato un adeguato livello di applicazione. La recente direttiva ha voluto, quindi, dare alle amministrazioni pubbliche delle indicazioni concrete definendo delle precise linee di azione e puntualizzando il ruolo dei C.U.G.

1. – ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 01.01.2021

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:

DIPENDENTI N. 95 (compreso il Segretario Generale part-time)
DONNE N. 42
UOMINI N. 53

Così suddivisi per Settore

DIPARTIMENTI	SETTORI	UOMINI	DONNE	TOTALI
DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI GENERALI E DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E SOCIALI	SEGRETERIA AFFARI GENERALI	9	5	14
	POLIZIA MUNICIPALE	23	6	29
	SERVIZI AMMINISTRATIVI	5	7	12
	SERVIZI SOCIALI	1	2	3
DIPARTIMENTO DELLE FINANZE	RAGIONERIA FINANZE	2	9	11
	TRIBUTI	2	3	5
DIPARTIMENTO DEL TERRITORIO	LAVORI PUBBLICI	3	6	9
	PIANIFICAZIONE	2	1	3
	SPORTELLI UNICI	6	3	9
	TOTALE	53	42	95

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B1	0	1
B2	0	2
B4	1	2
B5	3	2
B6	4	0
B8	1	0
C1	13	8
C2	3	5
C3	1	1
C4	2	2
C5	7	3
D1	4	6
D2	3	6
D3	4	1
D4	3	2
D5	1	0
D7	1	0
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	1	1
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	0	1
SEGRETARIO PART- TIME	1	0
TOTALE N.	53	43

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

DIRIGENTI/SEGRETARIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	16	15	31
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	24	19	43
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	7	15
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

% dipendenti in possesso di laurea

- lavoratrici laureate sul totale dei dipendenti: 15,00 %
- lavoratori laureati sul totale dei dipendenti: 16,00 %

% di presenza delle donne in posizione apicale:

- Dirigente a tempo indeterminato: 100%
- Dirigente a tempo determinato: /
- Posizioni Organizzative: 16,67%
- Giunta Comunale (Assessori): 42,85 %
- Consiglio Comunale (Consiglieri): 32,00 %

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PAP 2018/2020

OBIETTIVO	AZIONI POSITIVE (IN RELAZIONE ALLA FINALITA' STRATEGICA)	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI (PER OBIETTIVO)	ESITO	NOTE
1) FORMAZIONE E INFORMAZIONE <i>(prosecuzione di obiettivo contenuto nel precedente piano triennale)</i>	- Diffusione del Piano delle Azioni Positive a tutti i dipendenti comunali attraverso comunicazione e-mail e pubblicazione all'Albo a seguito della approvazione.	SOGGETTI ATTIVI: Consigliera di Parità, Ufficio Personale, C.E.D., Ufficio Relazioni con il Pubblico, Responsabili di Settore –Dirigenti - Segretario Generale, CUG	EFFETTUATO	
	- Realizzare incontri periodici sulle tematiche relative alle pari opportunità, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavori		EFFETTUATO NEL 2018	OBIETTIVO SOSPESO NEL 2020 CAUSA EMERGENZA COVID-19
	- Favorire interventi formativi che contemperino le esigenze dell'amministrazione e del/la lavoratore/trice, anche conseguenti al cambiamento di mansioni/funzioni per inidoneità alle stesse.		EFFETTUATO	
	- Favorire percorsi formativi che dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli di tutto il personale dipendente (in particolare delle lavoratrici part-time) e coinvolgere lavoratori/trici portatori di handicap. A tal fine verrà data			

	maggior importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità interne ove esistenti.	DESTINATARI/E Il personale dipendente, i/le Dirigenti, i/le Responsabili di Settore e/o servizi.	EFFETTUATO	
	- Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente con i Dirigenti.		NON ANCORA EFFETTUATO	OBIETTIVO SOSPESO NEL 2020 CAUSA EMERGENZA COVID-19
	- Programmazione incontri sul Benessere organizzativo e della prevenzione stress lavoro correlato		NON ANCORA EFFETTUATO	OBIETTIVO SOSPESO NEL 2020 CAUSA EMERGENZA COVID-19
2) ORARI DI LAVORO <i>(prosecuzione di obiettivo contenuto nel precedente piano</i>	- Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro, (quali, ad esempio, la specializzazione in particolari mansioni)	DESTINATARI/E Dirigenti – Responsabili di Settore -- Segretario Generale – Ufficio Personale.	EFFETTUATO	
	- Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dell'e-work come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.		EFFETTUATO	
	- Consolidamento delle iniziative di			

triennale)	accoglienza e riorientamento professionale per le donne e anche per gli uomini che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo (congedo parentale, ecc.)	e/o personali, part-time, dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.	EFFETTUATO	
	- Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso la diffusione della relativa disciplina giuridica.		EFFETTUATO	
	- Concertazione di orari più flessibili, tra dipendente e Dirigente, di concerto con le RSU e il CUG, per consentire una migliore conciliazione di tempi di lavori con tempi di vita, stante l'impegno a conseguire le prestazioni lavorative richieste.		EFFETTUATO	
3) BENESSERE	- Effettuare una formazione specifica rivolta ai Dirigenti e una informazione e sensibilizzazione rivolta a tutta la comunità lavorativa	SOGGETTI ATTIVI: Dirigenti – Responsabili di Settore -- Segretario Generale – Ufficio Personale – CUG - SPP	NON ANCORA EFFETTUATO	
	- Predisposizione ed effettuazione di una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito		NON ANCORA EFFETTUATO	
	- Favorire libere iniziative di car pooling al fine di ottimizzare e semplificare le modalità di spostamento casa/lavoro		NON ANCORA EFFETTUATO	AZIONE POSITIVA NON RITENUTA UTILE
	- Mettere in rete diversi attori e competenze, dal Servizio di Prevenzione e			

ORGANIZZATIVO	Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia, al servizio per la sicurezza del personale al medico competente	DESTINATARI/E Tutti i/le dipendenti.	NON ANCORA EFFETTUATO	
	- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.		NON ANCORA EFFETTUATO	
	- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo		NON ANCORA EFFETTUATO	
	- Prevedere in ogni servizio incontri periodici con il personale per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti		NON ANCORA EFFETTUATO	OBIETTIVO SOSPESO NEL 2020 CAUSA EMERGENZA COVID-19
4)	- Organizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento dei componenti del CUG sulla normativa relativa alle pari opportunità, alla tematica delle discriminazioni e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, nonché sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire	SOGGETTI ATTIVI:	NON ANCORA EFFETTUATO	

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) <i>(prosecuzione di obiettivo contenuto nel precedente piano triennale)</i>	fondi per le attività del CUG stesso.	Dirigenti - Segretario Generale – CUG. CONSIGLIERA DI PARITA'		
	- Previsione di momenti di incontro periodico collettivo con il personale dell'ente, al fine di verificare la corretta attuazione del Piano delle Azioni Positive.			NON ANCORA EFFETTUATO
	- Previsione di momenti di incontro individuale con il singolo/a dipendente dell'ente per la rilevazione di eventuali criticità o disagi	DESTINATARI/E Tutti i/le dipendenti.		NON ANCORA EFFETTUATO

2. – OBIETTIVI

Gli obiettivi GENERALI usualmente assegnati alle azioni positive, sono, come noto:

- 1) Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- 2) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- 3) 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.

Tali obiettivi debbono tuttavia inserirsi, da un lato, nel peculiare quadro di contesto del Comune di Osimo e, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività programmate e/o svolte in attuazione dei precedenti Piani Triennali.

Nella predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2021-2023, non può, quindi, non tenersi conto sia di quanto realizzato in precedenza con esito positivo - e che si ritiene utile reiterare per il prossimo triennio – sia di quanto non realizzato, distinguendo, in tale ipotesi, tra obiettivi/azioni, di cui si ravvisi un'attuale utilità nel loro perseguimento, ma necessitanti di correttivi nelle modalità operative, ed altri/e per i/le quali si sia riscontrata un'assenza di reale efficacia ai fini del raggiungimento dei su-richiamati OBIETTIVI GENERALI.

Infine è opportuno sottolineare come l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19 che ha interessato quasi tutto l'anno 2020 e tutt'ora perdura, abbia comportato modifiche nelle modalità di svolgimento del lavoro, impedendo di fatto lo svolgimento di diverse azioni positive programmate.

Ciò precisato, nel corso del triennio 2021-2023, il Comune di Osimo intende realizzare un piano di azioni positive teso a proseguire nel raggiungimento dei seguenti **obiettivi (implementando le azioni relative agli obiettivi n.3 e n.4)**:

1. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

DESCRIZIONE: Promuovere azioni di informazione e formazione per lo sviluppo di un'"Ottica di genere" all'interno dell'ente.

2. ORARI DI LAVORO

DESCRIZIONE: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

DESCRIZIONE: Realizzare attività ed azioni, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo

4. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG): DESCRIZIONE: Consolidare e rafforzare il ruolo del CUG.
OBIETTIVI PAP 2021/2023

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICHE	AZIONI POSITIVE (IN RELAZIONE ALLA FINALITA' STRATEGICA)	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI (PER OBIETTIVO)	TEMPISTICA
1) FORMAZIONE E INFORMAZIONE	a) Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.	- Diffusione del Piano delle Azioni Positive a tutti i lavoratori e lavoratrici attraverso comunicazione e-mail e pubblicazione all'Albo a seguito della approvazione.	SOGGETTI ATTIVI: Consigliera di Parità, Ufficio Personale, C.E.D., Ufficio Relazioni con il Pubblico, Responsabili di Settore –Dirigenti - Segretario Generale, CUG DESTINATARI Il personale dipendente, i/le Dirigenti, i/le Responsabili di Settore e/o servizi.	A seguito dell'approvazione.
		- Realizzare incontri periodici sulle tematiche relative alle pari opportunità, alla parità di genere, al contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro ed al linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale.		Almeno 1 incontro all'anno
	b) Definire ed organizzare percorsi formativi per valorizzare le capacità professionali del personale dipendente, tenendo conto delle loro attitudini, delle loro esigenze di vita e familiari, dei loro eventuali handicap.	- Realizzazione di corsi in materia di uguaglianza di genere, pari opportunità, linguaggio di genere, prevenzione delle violenze e delle discriminazioni.		Almeno 1 percorso formativo per ogni anno del triennio
		- Predisporre riunioni di Settore con il/la Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente con i/le Dirigenti		Almeno 1 incontro semestrale per ogni anno del triennio

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICHE	AZIONI POSITIVE (IN RELAZIONE ALLA FINALITA' STRATEGICA)	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI (PER OBIETTIVO)	TEMPISTICA
2) ORARI LAVORO	DI a) Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, tenendo in considerazione le differenti condizioni ed esigenze del personale maschile e femminile.	Valutazione dell'impatto del ricorso allo smart-working in una prospettiva di genere.	SOGGETTI ATTIVI: Dirigenti – Responsabili di Settore - - Segretario Generale – Ufficio Personale – CUG - SPP DESTINATARI/E Tutti i/le dipendenti.	Entro l'anno 2021
		- Approvazione di un nuovo regolamento sugli orari di servizio che potenzi e salvaguardi l'utilizzo del part-time e promuova il ricorso al lavoro agile (smart-working) e ad altre forme di lavoro flessibile in funzione delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.		Entro l'anno 2021
		- Iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne e per gli uomini che rientrano dalla maternità e dalla paternità o che siano state assenti per un lungo periodo (congedo parentale, ecc.)		Quando necessario
		- Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, attraverso la diffusione della relativa disciplina giuridica.		Quando necessario
		- Concertazione di orari più flessibili, tra i/le dipendenti e il/la Dirigente, di concerto con le RSU e il CUG, per consentire una migliore conciliazione di tempi di lavoro con tempi di vita.		Quando necessario

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICHE	AZIONI POSITIVE (IN RELAZIONE ALLA FINALITA' STRATEGICA)	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI (PER OBIETTIVO)	TEMPISTICA
<p style="text-align: center;">3)</p> <p style="text-align: center;">BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<p>a) Ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici</p>	<p>- Effettuare una formazione specifica rivolta ai/alle Dirigenti e una informazione e sensibilizzazione rivolta a tutta la comunità lavorativa su temi del benessere organizzativo in una prospettiva di genere.</p>	<p>SOGGETTI ATTIVI: Dirigenti – Responsabili di Settore -- Segretario Generale – Ufficio Personale – CUG - SPP</p> <p>DESTINATARI/E Tutti i/le dipendenti.</p>	<p>Almeno 1 evento formativo per ogni anno del triennio</p> <p>Una rilevazione nel corso dell'anno 2021</p> <p>Annualmente con cadenze e calendari predefiniti</p>
	<p>b) Garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti</p>	<p>Predisporre ed effettuare una nuova rilevazione del benessere organizzativo in una prospettiva di genere anche al fine di raccogliere esigenze, fabbisogni e suggerimenti da parte dei lavoratori e delle lavoratrici in merito all'adozione di modalità organizzative o di iniziative volte al potenziamento del benessere all'interno dell'Ente. I dati così raccolti verranno analizzati e pubblicati nel sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione "personale" nonché inseriti nella relazione sulla performance, e serviranno anche alla progettazione e implementazione dei percorsi formativi e informativi di cui all'obiettivo 1.</p>		
	<p>- Azioni formative e informative sul tema delle molestie nei luoghi di lavoro e sulla promozione della cultura di genere nelle organizzazioni</p> <p>- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo in una prospettiva di genere</p> <p>- Prevedere in ogni servizio incontri periodici con il personale per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti</p> <p>- Mettere in rete diversi attori e competenze, dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia, al servizio per la sicurezza del personale al medico competente</p>			

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICHE	AZIONI POSITIVE (IN RELAZIONE ALLA FINALITA' STRATEGICA)	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI (PER OBIETTIVO)	TEMPISTICA
4) COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) <i>(prosecuzione e potenziamento di obiettivo contenuto nel precedente piano triennale)</i>	a) Potenziare la formazione specifica dei/delle componenti del CUG	- Organizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento dei/delle componenti del CUG sulla normativa relativa alle pari opportunità, alla tematica delle discriminazioni e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, nonché sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire fondi per le attività del CUG stesso.	SOGGETTI ATTIVI: Dirigenti - Segretario Generale – CUG. CONSIGLIERA DI PARITA' DESTINATARI/E I/le Componenti CUG Personale dipendente	Anni 2021/2023
	b) Pubblicizzare l'attività del CUG	- Creare una sezione apposita sul sito istituzionale dell'ente dedicata all'attività del CUG		Nel corso dell'Anno 2021
	c) Valorizzare il ruolo di ascolto del CUG	- Creare uno sportello di ascolto delle istanze dei lavoratori e delle lavoratrici, anche con il supporto di uno psicologo del lavoro		Nel corso dell'Anno 2021
	d) Incentivare lo scambio di buone pratiche con altri CUG	- Adesione alla MarCug - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche		Nel corso dell'Anno 2021

4. – MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, il Comune di Osimo attiverà il seguente percorso di valutazione:

- STRUMENTI** Rilevazioni interne tramite questionari rivolti all'intero personale, elaborati dalla Segreteria/Affari Generali e sottoposti al controllo del CUG
Momenti di incontro collettivo e individuale del personale con il CUG
- MODALITA'** Incontri tra Segretario Generale, Dirigenti, CUG, cui farà seguito una relazione di sintesi in grado di individuare la validità delle azioni positive o la necessità di correttivi e/o integrazioni.
Confronto finale con la Consigliera di parità territorialmente competente per congruenza e realizzazioni obiettivi
- TEMPISTICA** Cadenza fissa semestrale o a richiesta del CUG per casi particolari.

5. – DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, attraverso lo strumento del questionario sottoposto a tutto il personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale stesso in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il piano sarà verificato in itinere ed ex post con le modalità descritte al precedente art.4 E RESO PUBBLICO TRAMITE INVIO A TUTTO IL PERSONALE – PER POSTA ELETTRONICA INTERNA – E PUBBLICATO NEL SITO ISTITUZIONALE

IL SEGRETARIO GENERALE
PRESIDENTE
COMITATO UNICO DI GARANZIA
F.to Dott. Giuliano Giulioni