

per procedure di gara PNRR.

AZIONI POSITIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere riveste particolare importanza nella Pubblica Amministrazione, in quanto volta ad assicurare e promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Nell'anno 2023 le azioni saranno ulteriormente implementate, al fine di attuare le nuove Linee Guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", adottate ex art. 5 del D.L. n. 36/2022, per supportare le PA nella creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere, nonché per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente lavorativo.

Per dare piena attuazione a quanto sopra descritto, con determinazione dirigenziale reg. gen. n. 2446 del 24.11.2022, in ottemperanza alla deliberazione della Giunta comunale n. 16/2022, è stato formalmente costituito anche il CUG, Comitato Unico di Garanzia.

In costanza dell'elaborazione del presente Piano, con nota prot. n. 23661 del 6.6.2023 è stato richiesto al CUG di formulare proposte e/o contributi in ordine alle azioni positive da intraprendere per garantire la più ampia parità di genere.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 23/06/2023 è stato approvato il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Sulmona".

Con nota prot.28207 del 03/07/2023, in attuazione delle misure previste dal Piano Azioni positive 2022/2024, il Servizio Amministrazione del personale ha provveduto a trasmettere al CUG i dati necessari per lo svolgimento delle attività di competenza.

Con nota prot. 30258 del 14/07/2023 il CUG ha trasmesso proprio verbale in pari data.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Pertanto, le azioni positive non si attecchiano solo a mezzo di risoluzione delle disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi ai cittadini.

Al fine di garantire una migliore percezione della qualità del lavoro e della qualità di vita sul posto di lavoro, assume particolare importanza monitorare costantemente la percezione che il dipendente ha del proprio posto di lavoro e di tutto ciò che scandisce la sua giornata lavorativa. È in tale ottica che si inserisce la valutazione del benessere organizzativo, inteso come la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere un alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori.

Nell'anno 2022, in attuazione della specifica misura prevista dal Piano Azioni Positive 2022/2024, è stata effettuata una prima valutazione di tale dimensione, mediante somministrazione al personale di questionari per la verifica del benessere fisico e psicologico.

Nello specifico nell'ambito del Piano 2022/2024, Azione 2 denominata "Programmazione di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale" era prevista al punto f) la Realizzazione di studi ed indagini su personale a sostegno del benessere organizzativo. Nell'ambito della Azione 3 "Salute e benessere e conciliazione dei tempi lavoro/famiglia" era prevista l'azione h) di Predisposizione di un sondaggio sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive.

L'azione è stata promossa dal Servizio Amministrazione del Personale mediante ricorso al Funzionario amministrativo in servizio presso l'Ente con profilo Psicologo. Il questionario è stato predisposto nel rispetto delle indicazioni fornite in merito dall'ANAC ed in attuazione delle richiamate Azioni 2 e 3 del Piano 2022/2024.

La disamina degli esiti del questionario così somministrato, da cui è scaturita, a firma dello Psicologo, la "Analisi del benessere organizzativo nel Comune di Sulmona Anno 2022", ha permesso di individuare le seguenti aree target su cui intervenire: percezione di sicurezza sul posto di lavoro, mancata equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nel rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione, poca conoscenza delle strategie dell'amministrazione. L'Analisi del benessere organizzativo è stata trasmessa dal Servizio personale, per quanto di competenza, ai Dirigenti, al Segretario generale, al RSPP ed al Medico Competente (nota prot. 28206 del 03/07/2023).

Di seguito si riportano le azioni positive che saranno intraprese nel triennio 2023/2025 (Cfr. Azione 5): attuazione di tutte le necessarie azioni, anche per il tramite del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente (RSPP), intese a rendere il posto di lavoro maggiormente sicuro; organizzazione di incontri tra il dirigente e gli uffici delle singole ripartizioni al fine di illustrare in criteri e le modalità attraverso cui dirigente distribuisce il carico di lavoro e di specificare quali sono gli indicatori utilizzati per la valutazione del rendimento e della performance; fornire ai dipendenti una formazione rispetto alla mission dell'Amministrazione comunale con particolare riferimento agli obiettivi da raggiungere nell'ambito di ogni Ripartizione; Somministrazione nell'anno 2024 di un questionario del benessere organizzativo al fine di valutare l'efficacia degli interventi posti in essere.

AZIONE 1: PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

a) Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019;

b) Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019;

c) Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità (In via esemplificativa: presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale; in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile);

d) Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.

Beneficiari: personale dipendente del Comune di Sulmona

Soggetti e Uffici coinvolti:

- Organi di indirizzo politico dell'Ente;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPO e DFP);
- Segretario Generale;
- Dirigenti/Responsabili di Servizio;
- CUG;
- Servizio Amministrazione del personale;
- Personale dipendente

AZIONE 2: PROGRAMMAZIONE DI ATTIVITÀ FORMATIVE CHE POSSANO CONSENTIRE A TUTTI I DIPENDENTI DI SVILUPPARE UNA CRESCITA PROFESSIONALE

Garantire ai dipendenti una formazione rispetto alla mission dell'Amministrazione comunale con particolare riferimento agli obiettivi da raggiungere nell'ambito di ogni ripartizione, alle strategie dell'amministrazione e di come il proprio lavoro contribuisca al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. È necessario inoltre informare adeguatamente il personale della modalità attraverso cui avviene la valutazione della performance e di come possa migliorare i propri risultati sul posto di lavoro.

Beneficiari: dipendenti del Comune di Sulmona

Soggetti coinvolti:

- Funzionario profilo Psicologo in servizio presso l'Ente;
- Servizio Amministrazione del personale;
- RSPP;
- Segretario Generale;
- Dirigenti

AZIONE 3: SALUTE E BENESSERE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO/FAMIGLIA

Attraverso questo obiettivo ci si propone di dare impulso alle seguenti attività:

- promozione di azioni e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di equilibrio e di conciliazione tra vita privata e lavoro e conseguentemente tra tempi di vita e tempi di lavoro. In proposito, a conferma della continuità della azione dell'Ente in tale direzione, si richiamano le iniziative già intraprese. L'Ente si è dotata di apposito Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile (Smart Working), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 05/03/2021 che tiene conto, nell'accesso all'istituto, della sussistenza di particolari situazioni personali o familiari. Il Regolamento nel corso dell'anno 2023 sarà adeguato alle ulteriori e sopravvenute disposizioni normative in materia;
- facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

L'obiettivo è perseguito mediante:

a) costante aggiornamento, tramite gli strumenti di comunicazione a disposizione, dei vari tipi di permesso e di congedo disposizione dei dipendenti.

In particolare, con nota prot.51224 del 29/11/2022 il Servizio Amministrazione del personale ha inviato a tutti i dipendenti dell'Ente una nota esplicativa degli istituti contemplati dal nuovo CCNL Enti locali del 16/11/2022, riferito ai termini per la fruizione delle ferie, ai permessi retribuiti, ai permessi brevi, ai permessi orari retribuiti per motivi personali, ai permessi ed assenze per espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

b) costante monitoraggio sull'utilizzo dello strumento del lavoro agile (smart working), operato mediante l'adempimento obbligatorio della comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

c) realizzazione incontri dirigenti-dipendenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità;

h) predisposizione di un sondaggio sul benessere organizzativo interno all'Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di ulteriori azioni positive (previsto già nella attuazione della Azione n. 5);

i) acquisizione dei risultati e trasmissione del report all'Amministrazione, al Medico Competente e RSPP per monitorare la situazione complessiva del benessere e la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Beneficiari: dipendenti del Comune di Sulmona

Soggetti coinvolti:

- Segretario Generale
- Dirigenti/Responsabili di Servizio
- Medico Competente;
- RSPP;
- Servizio Amministrazione del personale;
- CUG
- Personale dipendente

AZIONE 4: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

L'obiettivo si propone di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, con la rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni. Il Comune di Sulmona si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente (anche in forma velata o indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Il potenziamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia è finalizzato a migliorare in termini di efficienza ed incisività il ruolo di tale Organismo all'interno dell'Amministrazione informando i dipendenti sul ruolo del C.U.G.

La migliore attuazione dell'Azione è perseguibile mediante messa a disposizione di servizio di supporto professionale in favore del personale del Comune di Sulmona, che può richiedere la consulenza della Psicologa presente all'interno dell'Ente al fine di ottenere – in pieno anonimato e nel rispetto di tutte le disposizioni in materia - una consulenza e/o un supporto psicologico necessario a rilevare la presenza di sintomatologia che possa favorire un vissuto di discriminazione e di violenza morale e psichica.

Si rimarca, con riferimento alla presente Azione, il ruolo del CUG, deputato al monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente.

Beneficiari: dipendente del Comune di Sulmona richiedente

soggetti coinvolti:

- Funzionario profilo Psicologo del Comune
- Segretario generale
- Dirigenti
- CUG

AZIONE 5: MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Verifica periodica del percorso del benessere organizzativo promosso dall'Amministrazione, al fine di individuare i punti di forza e di criticità mediante somministrazione di un questionario ad hoc. Sarà somministrata al personale dipendente la stessa batteria predisposta seguendo le linee guida dell'ANAC al fine di verificare una differenza rispetto alla precedente valutazione condotta nel 2022.

- beneficiari: tutto il personale dell'Ente
- soggetti coinvolti: Funzionario profilo Psicologo dell'Ente, Servizio Amministrazione del personale, Segretario Generale, Dirigenti

Preso atto degli esiti del Questionario somministrato al personale dipendente nell'Anno 2022, e delle criticità emerse, si indicano di seguito le azioni e misure che dovranno essere intraprese nel triennio 2023/2025:

- attuazione di tutte le necessarie azioni, anche per il tramite del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente (RSPP), intese a rendere il posto di lavoro maggiormente sicuro;
- organizzazione di incontri tra il dirigente e gli uffici delle singole ripartizioni al fine di illustrare in criteri e le modalità attraverso cui dirigente distribuisce il carico di lavoro e di specificare quali sono gli indicatori utilizzati per la valutazione del rendimento e della performance;
- fornire ai dipendenti una formazione rispetto alla mission dell'Amministrazione comunale con particolare riferimento agli obiettivi da raggiungere nell'ambito di ogni Ripartizione;
- Somministrazione nell'anno 2024 di un questionario del benessere organizzativo al fine di valutare l'efficacia degli interventi attuati e sopra descritti.