

Indice

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 – pag. 3

Dati riepilogativi sul personale del Comune di Grosseto – pag. 6

Struttura del Piano – pag. 8

Obiettivi del Piano – pag. 9

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni. pag. 9

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale. pag. 9

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità. pag. 10

Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative. pag. 10

Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo. pag. 12

Aggiornamento e Monitoraggio del Piano - pag. 12

Durata - pag. 13

Riepilogo fonti normative - pag. 14

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione strumenti efficaci a 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 (art. 37 della Costituzione).

In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive è stato, quindi, individuato dal Comune di Grosseto come lo strumento principale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, come sancito dall'art. 42 del D. Lgs. 198/2006.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La programmazione delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Piano delle Azioni Positive 2024/2026 indica le azioni da intraprendere e guida gli orientamenti per lo sviluppo di una cultura di genere e di una prassi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo".

Le azioni del Piano 2024-2026 mirano a garantire lo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio e si pone in continuità con i precedenti piani.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nel garantire "parità e pari 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni 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 Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità. Infatti, tale Direttiva individua l’importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. In particolare, rimanda alle modalità di lavoro flessibile come part-time, telelavoro e lavoro agile.

All’interno della Direttiva è stato introdotto il principio del *gender mainstreaming*, ossia che la strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi faccia in modo tale che uomini e donne possano beneficiare in egual misura del trattamento specifico e che le situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l’obiettivo di raggiungere la parità di sessi.

La Direttiva ha inoltre aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell’art. 57 del D. Lgs n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all’interno delle amministrazioni pubbliche.

Importanti novità legislative in materia di maternità, paternità, congedo parentale e assistenza delle persone con disabilità grave che vanno in aiuto alle necessità di accessibilità ed inclusione sono intervenute con il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, nel dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, al fine di armonizzare l’attività lavorativa e la vita privata dei genitori e dei *care giver*, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Il decreto ha infatti previsto importanti novità migliorative nell’ambito delle materie oggetto della Direttiva Europea sul “work life balance”. Con l’eliminazione del principio del “referente unico dell’assistenza”, ad esempio, il diritto alla fruizione dei permessi L. 104/1992 per l’assistenza a un familiare disabile grave viene adesso riconosciuto a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono beneficiarne in via alternativa tra loro. Il decreto è, inoltre, intervenuto apportando modifiche al congedo straordinario per l’assistenza a familiari disabili in situazione di gravità con l’introduzione del convivente di fatto tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del suddetto congedo, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell’unione civile.

Nonostante i recenti interventi normativi, resta comunque inteso che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, quali strumenti indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

In data 19 Dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle amministrazioni affinché promuovano e diffondano la piena attuazione della normativa vigente, sviluppando una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta Costituzionale.

Purtroppo, la violenza contro le donne è, purtroppo un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso rafforzato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che destano tutte in egual modo allarme sociale.

I Comitati esercitano quindi le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il loro ruolo è centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità e sono all'interno della Pubblica Amministrazione importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

Il Comune attua specifiche azioni positive volte ad evitare le discriminazioni a carico delle donne e a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscano il pieno ed effettivo godimento da parte loro di diritti di cittadinanza; promuove altresì la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi collegiali, nonché negli enti, aziende ed istituzioni dipendenti.

L'Azione dei Comitati Unici di Garanzia è collocata all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti quali: il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la Consigliera di Parità, il/la Consigliere/a di fiducia se nominata, l'OIV/NdV, il RSPP, il Responsabile delle risorse umane e gli altri Organismi contrattualmente previsti.

In generale, il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- ❖ Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ❖ Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione;
- ❖ Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento Piano Triennale delle Azioni Positive – Anni

2021-2023 disponibile sul Portale CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'organizzazione del Comune di Grosseto vede una considerevole presenza femminile nelle categorie operative e per questo non sembrerebbe necessaria, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, mentre l'andamento è decisamente opposto nelle figure direzionali e di vertice, ove la componente femminile, al momento, non è rappresentata nelle categorie direzionali.

Con le recenti modifiche apportate al D.P.R. n. 487/1994 in tema di accesso agli impieghi, è stato introdotto un nuovo titolo di preferenza da far valere in caso di parità in favore del genere meno rappresentato all'interno della qualifica per la quale l'Amministrazione ha bandito la procedura.

Infatti, a parità di punteggio ottenuto nelle prove previste dalla procedura concorsuale, se il differenziale tra i generi è superiore al 30%, viene preferito il candidato appartenente al sesso meno rappresentato nell'Ente all'interno del profilo richiesto.

Gli interventi si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), con il Piano della Performance ed il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

(PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento predisposto per il triennio 2024-2026 individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro e per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Le azioni trovano spazio nelle misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, 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.

Resta inteso che le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le 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 con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano costituisce infine un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzioni organizzative o di rilevazione di nuove esigenze.

Dati riepilogativi sul personale del Comune di Grosseto.

Si presenta un prospetto della composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale dell'Amministrazione, aggiornato al 31/12/2023.

Al 31 dicembre 2023, il personale del Comune di Grosseto risulta di complessive 508 unità così suddivise:

- n. 1 Segretario Generale
- n. 6 Dirigenti a tempo indeterminato
- n. 493 Dipendenti a tempo indeterminato
- n. 6 Dipendenti a tempo determinato assegnati allo Staff del Sindaco ex art. 90
- n. 1 Dipendenti a tempo determinato ex art. 110 comma 2 destinati al PNRR
- n. 1 Dipendenti a tempo determinato part-time insegnante di religione.

Analisi dei dati sul personale del Comune di Grosseto

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 58% del totale, fatta eccezione per il personale di categoria A, oramai in esaurimento, e la qualifica dirigenziale, ove gli uomini rappresentano il 100% del totale.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: dopo molti anni l'età media dei dipendenti comunali si attesta sui 50 anni, grazie alle nuove assunzioni effettuate nell'ultimo biennio che hanno portato le persone con meno di 40 anni di età a raggiungere le 98 unità.

Nonostante il peso dei nuovi innesti va comunque evidenziato che il 56% del personale comunale presenta un'età superiore ai 50 anni.

Qualifica	Donne	Uomini	< 40 anni	40-60 anni	> 60 anni	Totale
AFU - Funzionari EQ	74	44	17	87	14	118
AIS - Istruttori	142	105	63	153	31	247
AOE - Operatori esperti	80	55	18	74	43	135
AOP - Operatori		1	0	0	1	1
Dirigente		6		6		6
Segretario		1		1		1
Totale	296	212		7		508

Riepilogo sul Part Time:

Dotazione Organica	Totale	Tempo Pieno		Part Time superiore al 50%		Part time al 50% o inferiore		Totale Part Time	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale a Tempo Indeterminato	499	271	205	16	2	2	3	18	5

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2023 sono 23 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time. Sono prevalentemente donne con una età media di 54 anni.

Le previsioni contenute nella c.d. Riforma Madia, nell'ambito del sistema di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, prevedevano l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti introducendo *"la sperimentazione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità"*.

Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 recante *"Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, è stato superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ed il lavoro agile, durante la fase emergenziale, è diventato la modalità di lavoro ordinaria.

Al Comune di Grosseto, il telelavoro non aveva trovato applicazione né si era avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile anche se l'Amministrazione aveva iniziato ad affrontare gli aspetti organizzativi di tale nuova modalità lavorativa, definendone i primi criteri e fissando le basi dell'impianto generale su cui strutturare tale nuova modalità di lavoro.

Con la fine dell'emergenza sanitaria, al Comune di Grosseto, sulla base di accordi individuali, è stato fatto ricorso al lavoro agile o da remoto definendo con ciascun lavoratore le attività, gli obiettivi e il periodo necessario alla loro realizzazione.

Nel corso del 2023, la Giunta Comunale con delibera n. 144 del 02/05/2023, acquisendo il parere favorevole del CUG e della Commissione pari opportunità ha approvato un nuovo regolamento per la *"Disciplina del lavoro a distanza"* definendo gli aspetti generali per il ricorso al lavoro agile e per il

ricorso al lavoro da remoto e individuando le categorie di lavoratori che possono accedere con priorità a tale modalità lavorativa oltre a mappare all'interno del PIAO i processi lavorativi che possono essere gestiti da remoto e quelli che necessitano dell'attività lavorativa in presenza.

Nel 2023 i dipendenti che hanno svolto almeno un solo giorno di attività lavorativa in modalità agile sono stati 38 e l'assenza di rigidità dello strumento regolamentare adottato consente di fronteggiare situazioni non prevedibili di carattere familiare che da un lato permettono al lavoratore di conciliare le proprie esigenze di vita e dall'altro di rispettare tempi, scadenze e carichi di lavoro all'interno dei servizi.

Nel Dicembre 2023 con la deliberazione della giunta comunale n. 489 del 05/12/2023, l'Amministrazione ha adottato un nuovo regolamento per la disciplina in materia di orario di lavoro, nel rispetto del CCNL 16/11/2022 condividendone il contenuto con il Comitato Unico di Garanzia.

Struttura del Piano

Il Piano triennale si articola in due parti: una prima sezione da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi dei dati del personale dipendente; l'altra più operativa, con l'indicazione di obiettivi specifici. A tal proposito il Comune di Grosseto ha definito 5 obiettivi principali:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.	Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale.	Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.	Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative	Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo.
---	--	---	---	---

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi strutturando il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 in Obiettivi così da agevolarne la comprensione e l'applicazione.

Obiettivi del Piano

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.

Il Comune di Grosseto si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori, determinate ad esempio da:

- ✓ pressioni o molestie sessuali;
- ✓ casi di mobbing;
- ✓ atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Il Comune di Grosseto lavorerà per potenziare le azioni di *diversity management* (disabilità) attraverso la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e riservando più attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, e migliorando la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

Il Comune di Grosseto si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

È intenzione dell'Amministrazione, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, dotarsi di un codice di condotta per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, ritenendo che i comportamenti vessatori, discriminatori e molesti siano nocivi all'ambiente di lavoro e possano produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sarà rafforzato nel lasso temporale di riferimento attivando un maggior coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione con il supporto della Consiglieria di Parità Provinciale, al fine di condividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale.

Il Comune di Grosseto si impegna:

1. a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
2. a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso;
3. nei casi di procedure assunzionali anche ove siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
5. a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.

È intenzione dell'Amministrazione comunale continuare a spingere sulla formazione e sull'aggiornamento di tutto il personale al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, senza discriminazione di genere, cercando di adottare modalità organizzative nei percorsi di formazione che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Nel proseguire nel percorso di potenziamento delle attività formative saranno programmate attività che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera cercando di potenziare anche competenze trasversali.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in sedi e orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici part-time, dovranno coinvolgere i lavoratori portatori di handicap e consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso il Servizio Gestione Giuridica del Personale.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito l'individuo assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

La finalità strategica a cui mira l'amministrazione è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative.

Il Comune di Grosseto favorisce l'adozione di politiche mirate a favorire interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

L'Amministrazione ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici o dei lavoratori che si trovavano in particolari situazioni di disagio. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato consente di migliorare le necessità di conciliazione lavoro-famiglia e qualora il lavoratore rappresenti particolari e temporanee esigenze familiari o di salute, saranno

di volta in volta valutate al fine di trovare soluzioni maggiormente conciliative garantendo al contempo le esigenze d'ufficio.

L'ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D. Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, e delle novità al contempo intervenute con il D. Lgs. n. 105/2022, garantendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini, tanto che negli ultimi anni anche i dipendenti di sesso maschile si sono dimostrati più sensibili alle necessità di assistenza dei familiari e dei figli. Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

La finalità di tale obiettivo è la ricerca di un equilibrio tra la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Al fine di agevolare i dipendenti nell'utilizzo dei permessi e congedi suddetti, terrà costantemente aggiornato alla normativa via via vigente il "Vademecum del Dipendente" quale guida utile a consentire ai lavoratori di muoversi nella corretta gestione degli istituti afferenti la gestione del rapporto di lavoro.

Il Comune di Grosseto cercherà di attivare, ove necessario, o garantirà il mantenimento delle seguenti azioni:

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Dirigente competente e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per lunghe assenze da malattia;
- aggiornare il Piano Spostamenti Casa Lavoro;
- introdurre pratiche di telelavoro domiciliare o lavoro agile alternate alle attività da svolgere presso la sede abituale al fine di agevolare soprattutto coloro che hanno carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi o coloro che devono quotidianamente

ricoprire distanze significative tra abitazione e luogo di lavoro. Il telelavoro o lavoro agile è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro. Per rendere tale obiettivo performante nelle esigenze di risposta a cittadini ed utenti e soprattutto per lo svolgimento a pieno dei propri compiti lavorativi, a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, o come quella che separa colleghi giovani a categorie di colleghi più anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di competenze sempre nuove sarà necessario proseguire con il ricorso a piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo

È intenzione dell'Amministrazione valutare, ai fini dell'attivazione, tutte le misure che consentano di migliorare il benessere organizzativo dei propri lavoratori.

- A. Andrà sicuramente a beneficio delle lavoratrici madri in stato di gravidanza la possibilità di raggiungere la sede di lavoro con un parcheggio auto facilitato usufruendo del tagliando denominato Permesso Rosa quale iniziativa già promossa dall'Amministrazione;
- B. Attivazione di quanto necessario a stabilire una agevolazione tariffaria riservata ai dipendenti dell'Amministrazione per la sosta negli stalli a pagamento per raggiungere la sede di lavoro;
- C. Sviluppo di azioni, anche coinvolgendo il Medico Competente, finalizzate alla promozione di una sana alimentazione, al contrasto al fumo e comportamenti additivi;
- D. Attivazione di un percorso di formazione finalizzato alla diffusione della cultura della parità di genere con un particolare focus sul tema della violenza di genere e delle molestie sessuali luogo di lavoro;
- E. Attivazione di collaborazione con soggetti del territorio per sviluppare azioni di prevenzione in ambito sanitario per i propri dipendenti.

Aggiornamento e Monitoraggio del Piano

L'Amministrazione comunale si riserva, mediante un confronto continuo in corso d'anno con il CUG, di aggiornare il presente strumento al fine di curarne un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli anche in una visione di continuità sia programmatica che strategica. Del piano verrà data informazione alle OO.SS. e alle R.S.U. Il Piano triennale 2024-2026 sarà sottoposto a un monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, della Consigliera di Parità e del personale.

Riepilogo fonti normative

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

- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25;
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- Legge 162/2021 (pubblicata in Gazzette Ufficiale il 18 novembre 2021 ed entrata in vigore il 3 dicembre 2021);
- DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.