



CITTÀ DI GRUGLIASCO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2022-2024

RENDICONTO 2021 E AZIONI PER IL 2022

Indice generale

1. Premessa
2. Quadro normativo di riferimento
3. Il contesto
4. Piano delle Azioni Positive (P.A.P.): linee d'intervento e ruolo del C.U.G.
5. Obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.)
6. Aree d'intervento
7. Obiettivi del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2022-2024
8. Rendiconto delle attività svolte nel 2021
9. Attività previste per il 2022

PREMESSA

Il presente documento illustra le azioni positive che l'Amministrazione Comunale intende attivare per il triennio 2022-2024, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità. All'uopo, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, siano idonei ad impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che, come è noto, valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere. Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale. Il periodo storico di riferimento, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria in atto e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi succitati per consentirne senza indugio l'allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti deliberativi. Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie. Il Comune di Grugliasco, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, vuole proseguire un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

In una visione, pertanto, di continuità sia programmatica sia strategica, il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione all'interno del Comune di Grugliasco dei Valori Etici deliberati nel Codice di Comportamento dell'Ente (D.G.C. n. 296/2014) e nel Codice di Condotta (D.G.C. n. 349/2017).

L'Ente, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 che si pone, in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e il miglioramento continuo della qualità dei servizi, attraverso la valorizzazione delle Risorse Umane.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

(tratto dal Piano delle Azioni Positive del Ministero della Salute 2018-2020 e aggiornato al 2021)

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. Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge n. 125/1991.

Successivamente, il **D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29**, abrogato e riassorbito dall'art. 72 del **D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165** recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" - TUIPI), ha esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni il compito di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro tra uomini e donne. L'art. 7 del **D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196** recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, nella Pubblica Amministrazione i piani di azioni positive, finalizzati ad assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** recante "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 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 in particolare specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del succitato Decreto Legislativo n. 198/2006, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. 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 al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

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 nella Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero per i Diritti e le Pari opportunità, richiamando la **direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE** sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche possono assumere ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nell'ambito delle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare 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.

Anche il **D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** 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 concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche 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 Pubbliche Amministrazioni, apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del sopra citato D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165. Più in particolare, l'art. 7 introduce l'estensione delle garanzie, oltre che nei riguardi delle discriminazioni legate al genere, anche 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 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." 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, discriminazioni a volte meno visibili, quali ad esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. E' noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del **D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e 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"*.

La stessa sopra citata Legge n. 183/2010 ha introdotto ex novo, come obbligo avente natura giuridica, la promozione nelle organizzazioni pubbliche del benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, 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, 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.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dal sopracitato art. 21 della Legge n. 183/2010, hanno previsto l'istituzione di un *Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)* che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbi

ng operanti in ogni Pubblica Amministrazione.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha integrato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del C.U.G.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il **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"*

con il quale sono state introdotte, 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.

Inoltre, la **Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo** recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita*

professionale”, auspica l'innesco di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro – famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Ulteriore normativa al riguardo è rappresentata dalla **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, e dalle Linee guida, allegate alla suddetta Direttiva, contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e dunque il lavoro agile.

Ancora, la **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019** ha contestualmente aggiornato la Direttiva 23 maggio 2007, relativa all'attuazione della parità e delle pari opportunità di genere nella Pubblica Amministrazione, alle disposizioni normative intervenute successivamente e integrato la precedente e sopra citata Direttiva del 4 marzo 2011, precisando il ruolo del C.U.G., coordinandone l'azione con quella di altri organismi previsti dalla legislazione e potenziandone la propositività, attribuendogli l'elaborazione del Piano delle azioni positive (P.A.P.) e sottolineando la correlazione del Piano stesso con il ciclo della performance.

Infine, relativamente alla normativa in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono da ricordare **l'art. 263 del D.L. n. 34 del 19-05-2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 17-07-2020**, che ha introdotto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), nonché le Linee Guida per l'elaborazione del suddetto Piano e dei relativi indicatori di performance, emanate e pubblicate nel dicembre 2020 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, laddove prevedono che nella definizione del P.O.L.A. *“le amministrazioni si possono avvalere anche della collaborazione dei Comitati unici di garanzia (CUG)”*, oltre che degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) e dei Responsabili della Transizione al Digitale (RTD) e che *“seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, le amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile*

nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo".

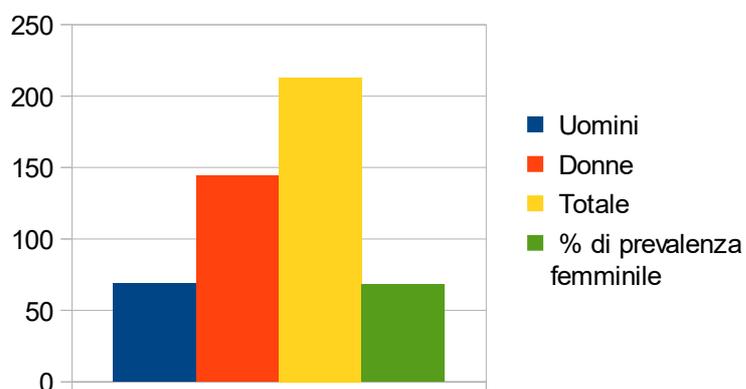
IL CONTESTO

I destinatari sono tutti/e i/le dipendenti del Comune di Grugliasco. Nell'ultimo triennio si è rilevata una sistematica e preoccupante diminuzione del personale in servizio.

La composizione del personale è articolata come segue:

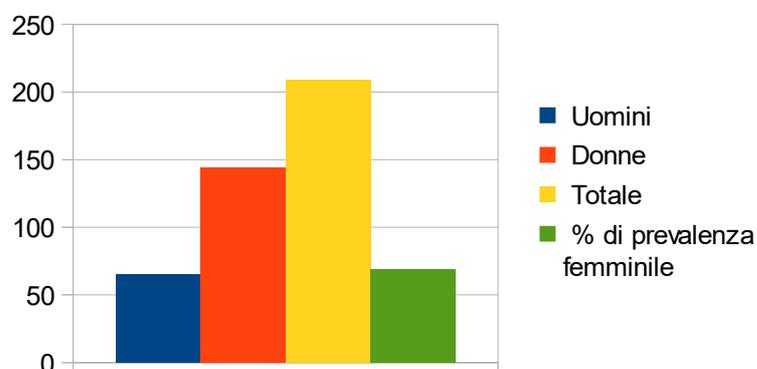
Anno 2019

Uomini	Donne	Totale	% di prevalenza femminile
69	144	213	68



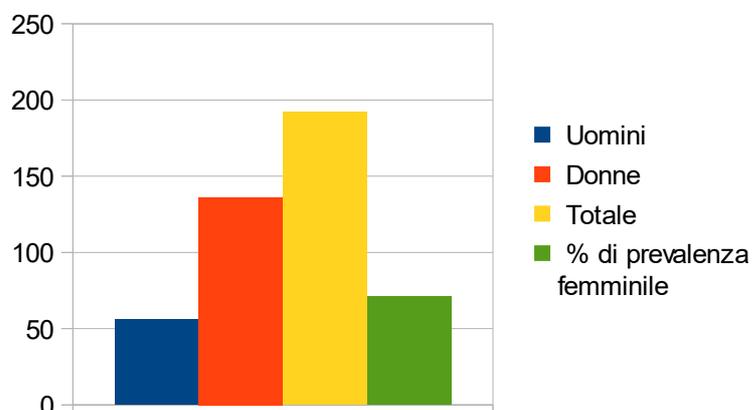
Anno 2020

Uomini	Donne	Totale	% di prevalenza femminile
65	144	209	69



Anno 2021

Uomini	Donne	Totale	% di prevalenza femminile
56	136	192	71



Pertanto non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006, non sussistendo un divario tra i generi, inferiori ai due terzi.

Caratteristiche del personale:

Dipendenti con età superiore a 54 anni	30,00% (in calo rispetto agli anni precedenti)
Dipendenti con esperienza lavorativa media dai 16 ai 43 anni	54,00% (il 19% con oltre 30 anni di servizio)
Dipendenti con formazione di base di scuola dell'obbligo e scuola superiore	51,00%
Contratti a tempo indeterminato	98,00%
Tipologia di inquadramento professionale (categoria)	58% istruttori amministrativi (C)
Tasso di assenze per istituti legati alla gestione dei carichi familiari	3,90% su totale generale dei giorni lavorativi
Tasso di assenze per malattia	5,36% su totale generale dei giorni lavorati
Investimento in formazione	2.338 ore/anno (0,88% del monte ore lavorato complessivo)
Articolazione in turni di lavoro	12% del personale

L'assetto e la *mission* del Comune di Grugliasco sono oggi determinati da molteplici fattori:

- dai vincoli imposti dal Legislatore in materia di Politiche del Personale: ciò ha determinato un'importante riduzione numerica del personale nel corso degli ultimi anni (da n. 240 persone nel 2015 a n.192 persone al 31-12-2021), per la fuoriuscita di molte figure spesso non sostituite; nonostante la situazione sia ora in corso di stabilizzazione, il trend passato ha comunque indotto una costante riorganizzazione interna del lavoro per non compromettere la buona tenuta dei servizi alla Città;
- dagli obiettivi strategici dell'Ente, così come delineati negli Atti di Indirizzo Strategico ed Operativo (DUP) e declinati nei Piani Esecutivi (P.E.G. e Piano delle Performance): gli obiettivi puntano all'innovazione, nelle diverse accezioni legate alla tecnologia, alla gestione, all'offerta. Il tema della partecipazione è elemento connotante l'azione amministrativa, focus tanto delle scelte quanto della loro realizzazione;
- da importanti cambiamenti, che si realizzeranno nel prossimo breve-medio periodo, derivanti sia dalla ristrutturazione degli spazi della Sede Municipale, sia dalla riorganizzazione interna dell'Ente stesso, di cui a oggi non si conoscono le tempistiche.

Se nel complesso i dati del 2020 non si discostano molto da quelli dell'anno precedente, tuttavia si confermano il trend di riduzione del personale dipendente, il suo progressivo "invecchiamento" e la sua stabilizzazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il sostanziale aumento rispetto all'anno precedente della percentuale di assenze correlate a istituti (permessi, congedi, ecc.) legati alla gestione dei carichi familiari e di assenze per malattia è dovuta all'incidenza nel 2020 di alcune situazioni particolari legate all'emergenza Covid-19.

Entro il quadro delineato, focalizzato sulle esigenze di governo delle condizioni di benessere della popolazione e di tutela del territorio, assumono un ruolo fondamentale le politiche e le azioni che l'Ente matura e sviluppa in termini di cura dei portatori di interesse – *stakeholders* – sia esterni (cittadini, imprese, associazioni, altri apparati pubblici e privati, ecc.) che interni (dipendenti, dirigenti, componenti degli organi elettivi e di nomina politica o gestionale, ecc.).

È pertanto da considerarsi acquisita la consapevolezza del sussistere di un nesso di necessità e corrispondenza tra la qualità dei servizi erogati dall'Ente e la qualità dell'organizzazione comunale (persone, ambiente, processi) che li produce; in tale contesto, dunque, assumono significato e incisività anche le funzioni in capo al C.U.G. e le misure stabilite dal Piano delle Azioni Positive.

L'analisi sin qui svolta trova peraltro un limite negli effetti, senza dubbio dirompenti, sull'organizzazione comunale, la programmazione degli obiettivi e delle attività correlate, sulle stesse modalità di erogazione della prestazione lavorativa indotti, a partire soprattutto dal mese di marzo 2020 e proseguita

parzialmente anche nel 2021, dallo stato di emergenza per la pandemia virale da Covid-19.

A tale proposito, riportiamo qui di seguito alcuni dati e alcune considerazioni in merito all'impatto dell'introduzione nel 2020 in tempi rapidissimi e in misura "massiccia" – sulla scorta anche della normativa e dei provvedimenti d'urgenza che si succedevano, allo scopo di ridurre per quanto possibile la presenza del personale nelle sedi del Comune e di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari (ad esempio a fronte delle chiusure delle scuole durante il lockdown) - dello smart working emergenziale nel contesto dell'organizzazione del lavoro. Tale modalità di lavoro è stata altresì utilizzata nel 2021.

dati al 31-12-2021

	M	F	Tot.
Dipendenti	56	136	192
Telelavoro	1		1
Smart working	30	110	140
Ore lavorate in smart working			8464

Molteplici sono stati gli interventi organizzativi adottati dall'Amministrazione per garantire l'utilizzo del lavoro agile in misura totale, nel caso di ruoli e attività che lo consentissero, o parziale. Tali interventi hanno riguardato l'organizzazione flessibile degli orari di lavoro, la formazione e l'aggiornamento professionale di dirigenti e dipendenti, il potenziamento progressivo delle dotazioni informatiche da assegnare alle/ai dipendenti, lo sviluppo di banche dati, dell'utilizzo di procedure, piattaforme informatiche e servizi online. Sono state individuate modalità di monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile, consistenti in report standardizzati (timesheet/schede attività/questionari); come benefit per le/i dipendenti operanti in modalità agile, tramite accordo sindacale è stato loro riconosciuto il buono pasto.

Nonostante le tante difficoltà, l'esperienza di lavoro agile portata avanti in questo periodo ha avuto anche esiti decisamente positivi sia dal punto di vista della produttività, sia da quello dello sviluppo di maggiori competenze digitali, di una maggior responsabilizzazione e orientamento al risultato tra il personale dipendente.

Inoltre, è stato dato corso a una mappatura delle attività che possono essere svolte totalmente in modalità agile attraverso la rilevazione ad hoc delle singole attività/processi/procedure. La quota di attività idonee ad essere svolte in modalità agile è risultata essere tra il 26% e il 50%; le rimanenti attività sono risultate inidonee per caratteristiche tecnico-organizzative e per problemi derivanti dalla mancata completa digitalizzazione delle pratiche.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'aggiornamento del presente Piano delle Azioni Positive consisterà soprattutto nel proseguimento del monitoraggio delle attività svolte in Lavoro Agile, al fine di sfruttarne al meglio le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo per l'anno 2022, un'estensione ordinaria massima del

lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al "mero tempo lavoro".

4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE: LINEE D'INTERVENTO E RUOLO DEL C.U.G.

Il Piano delle Azioni Positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, e in continuità con il Piano precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promozione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo.

Le azioni positive, così come definite dal sopra citato art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (vedi "*Quadro normativo di riferimento*"), rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per mirare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per eliminare svantaggi rompendo la separazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive nasce dal lavoro svolto all'interno del C.U.G., il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il C.U.G. del Comune di Grugliasco è stato istituito con Deliberazione della Giunta Comunale n. 199 del 8 ottobre 2012 ad oggetto "*Istituzione del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 comma 4 Legge 4 novembre 2010 n.183). Approvazione linee di indirizzi*"; è stato nominato una prima volta il 7 dicembre 2012 con Determinazione Dirigenziale n. 775 ad oggetto "*Istituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni art. n. 21, comma 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183). Nomina Nuovi Componenti. Anni 2022/2025*" con Determinazione Dirigenziale n. 74 del 07/02/2022, ad oggetto "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, comma 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183). Nomina nuovi componenti per quadriennio 2022/2025*".

5. OBIETTIVI DEL P.A.P. (PIANO AZIONI POSITIVE)

Il Piano delle Azioni Positive definisce obiettivi specifici, declinati dagli obiettivi generali dell'Amministrazione, e sceglie le attività da intraprendere in tale ambito; esplicita, per quanto concerne le politiche del personale, la *vision* del governo locale in termini di pari opportunità nel lavoro tra donna e uomo.

Nella definizione degli obiettivi e delle azioni, nell'individuazione degli attori e dei risultati attesi si sono privilegiate la chiarezza e la misurabilità, configurando il Piano come processo organizzativo oggetto di inevitabili mutamenti, oltre che strumento di lavoro. Si tratta infatti di uno strumento pluriennale, soggetto a valutazione e a revisione in corso d'opera, per i necessari e opportuni aggiustamenti correlati all'evolversi delle situazioni in atto.

Il Piano triennale è formulato "a scorrimento", al fine di permetterne il progressivo aggiornamento e adeguamento all'evoluzione del contesto, delle finalità, delle priorità del personale e dell'ambiente di lavoro. In tal senso sia il Piano triennale che il singolo Piano annuale saranno "documenti aperti", in grado di dialogare con altri strumenti dell'Ente che trattano direttamente e/o indirettamente le tematiche del benessere del personale, del miglioramento delle condizioni di lavoro, dello sviluppo di una cultura di genere all'interno dell'Ente stesso.

6. AREE DI INTERVENTO

Il presente Piano si prefigge di intervenire su alcune aree ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, tenuto conto del contesto lavorativo attuale e, in prospettiva, di quello di breve-medio periodo.

Da un punto di vista metodologico, si è proceduto all'analisi del contesto di riferimento e delle risorse disponibili, alla definizione degli obiettivi generali e specifici, dei risultati attesi, fino alla scelta delle azioni positive da intraprendere correlate ai soggetti attuatori e ai tempi di realizzazione.

Al di là delle aree di intervento selezionate, risulta imprescindibile lavorare sulla conoscenza del personale comunale di riferimento per ottenere dati e correlarli tra di loro al fine di rilevare le eventuali diseguaglianze, di poter definire idee progettuali nuove e sempre rispondenti ai problemi identificati e ai bisogni emergenti.

Le Aree di intervento ritenute strategiche nel triennio sono:

❖ Area legata al Benessere Organizzativo:

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTP, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e

partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

❖ **Area legata alla Parità e Pari Opportunità:**

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari. Il Comune di Grugliasco dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato. Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire 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. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Le aree sono ambiti d'azione, ma è la loro interconnessione dinamica nel tempo a generare quel salto tridimensionale che può portare l'Ente a crescere. Per questo l'intento è quello di proseguire le azioni proposte nel P.A.P. precedente, dando ad ognuna continuità e nuova connotazione. Per la realizzazione degli obiettivi e delle azioni proposte, l'Ente s'impegna a individuare le risorse strumentali ed economiche necessarie ad attuarle nel triennio, anche attraverso la creazione di idonei capitoli di spesa nei documenti amministrativi programmatici ed esecutivi. Gli obiettivi sotto descritti trovano attuazione attraverso le seguenti "iniziative" che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse. Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance.

7. OBIETTIVI PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2023

❖ **Ambito d'azione: Benessere Organizzativo e Pari Opportunità**

Obiettivo n. 1: Sviluppo Nuovi Modelli di lavoro

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".
- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro".
- Creare una comunità di colleghi esperti in specifiche procedure, linguaggi, utilizzo di programmi, sistemi digitali e altro che possano contribuire a far diminuire il divario tra dipendenti, in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare.
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. Ricordare periodicamente l'esistenza di piattaforme dedicate.
- Allargare ed estendere la possibilità della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente. Si formulerà una proposta per rendere la flessibilità oraria dei dipendenti part-time parametrata alla percentuale dell'orario di lavoro (es. dal 75% in su un'ora di flessibilità oraria in entrata e uscita anziché mezz'ora)

Obiettivo n. 2: Azioni di sostegno – *Diversity Management*

- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative).
- 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
- Verifica di eventuali ulteriori fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti.

- Azioni di promozione di un welfare aziendale, compatibile con la normativa contrattuale vigente, in cui l'Ente s'impegna ad intraprendere percorsi convenzionali e per fornire eventuali benefit

Obiettivo 3: Supporto al CUG e alla Consigliera di Fiducia

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione.
- Ulteriore rafforzamento dell'attività della Consigliera di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del suo ruolo all'interno dell'Amministrazione.
- Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG e della Consigliera di Fiducia

Obiettivo n.4 Azioni di sviluppo organizzativo

- L'Ente si impegna a rilevare il Benessere Organizzativo, attraverso indagini e con metodologie che contemplino il coinvolgimento del C.U.G. e che tengano conto del contesto sia per la fase di rilevazione, sia per la fase di realizzazione di azioni efficaci, al fine di promuovere i cambiamenti alimentando la spinta motivazionale del personale.
- L'Ente, d'intesa con il Servizio Prevenzione e Protezione per la sicurezza sul lavoro e con il coinvolgimento del C.U.G., si impegna a rilevare situazioni legate all'ambiente di lavoro per verificare l'eventuale sussistere di problematiche riconducibili allo stress lavoro correlato, al fine di promuovere misure volte a tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori.
- L'Ente si impegna ad analizzare, tramite il C.U.G., i processi di definizione e gestione del Piano della Performance. Al C.U.G. è riconosciuta la facoltà di proporre misure organizzative e miglioramenti finalizzati a perseguire la partecipazione ed il coinvolgimento del personale, nonché la trasparenza e l'equità gestionale.
- L'Ente si impegna a promuovere la creazione di una *banca delle competenze* interne volta a valorizzare e impiegare le competenze acquisite nell'Ente per diffondere al suo interno e acquisire e condividere *buone prassi*
- Il C.U.G. si impegna a confermare e diffondere consolidati e nuovi strumenti e modalità di gestione della Comunicazione, attraverso:
 - canali interni, con l'utilizzo sinergico della sezione dedicata al C.U.G. dell'Intranet comunale ("*Easy Gru*") e di una newsletter periodica di nuova creazione;

- canali esterni, con la creazione di un'Area dedicata nel nuovo Sito *web* istituzionale;
- L'Ente si impegna a sperimentare nuove forme di comunicazione tra l'Amministrazione e il personale per sostenere la gestione dei cambiamenti organizzativi, prevedendo e pianificando dei momenti di *feedback* fra i diversi ruoli organizzativi, con valenza di monitoraggio, verifica e valutazione della riorganizzazione e dell'andamento complessivo del clima organizzativo dell'Ente, in collaborazione con il C.U.G..

8. RENDICONTO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL C.U.G. NEL 2021

Anche nel corso del 2021 il Comitato Unico di Garanzia del Comune ha dovuto fare i conti con il perdurante quadro di emergenza pandemica e dunque "tarare" le proprie attività sulle limitazioni necessariamente imposte, ad esempio, ad iniziative che comportavano la compresenza di molte persone. Ciò nonostante, è stato possibile realizzare buona parte delle attività e iniziative programmate. I punti qui di seguito evidenziati rimandano pertanto a quelli previsti nell'aggiornamento 2021 del P.A.P.:

1. Collaborazione diretta alla ridefinizione di modalità di lavoro agile da adottare e implementare una volta conclusasi l'emergenza sanitaria:
 - il C.U.G. e la R.S.U. hanno discusso, elaborato e trasmesso, con comunicazione prot. n. 23789 dell'11-05-2021, un parere congiunto sulla bozza di P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile, di cui all'art. 263 del D.L. n. 34 del 19-05-2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77 del 17-07-2020) presentata dall'Amministrazione; a tale parere è stata data risposta da parte della Conferenza Dirigenti e del Segretario Generale con comunicazione prot. n. 26546 del 26-05-2021;
 - il C.U.G. ha esaminato e discusso con il Dirigente del Settore Risorse Umane una bozza di Regolamento per il Lavoro Agile, corredata dai relativi allegati (schema di accordo, ecc.), propedeutica all'eventuale attivazione, nelle more dell'elaborazione del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'art. 6 del D.L.n. 80 del 09-06-2021, in cui oltre ad altri strumenti di programmazione confluisce anche il P.O.L.A.), di accordi di smart working sulla base dei requisiti e delle modalità previsti dal D.M. 08-10-2021 (rientro in presenza lavoratori PP.AA.). L'ipotesi di adozione del Regolamento è stata poi superata dall'emanazione nel dicembre 2021 delle Linee Guida in materia di lavoro agile ai sensi dell'art. 1, comma 6 del D.M. 08-10-2021; Infine, il C.U.G. ha provveduto ad elaborare e trasmettere all'Amministrazione, con comunicazione prot.n. 76915 del 07-12-2021, un parere sull'attivazione di un bando per l'acquisizione di istanze di smartworking.
 - I limiti ancora posti alla gestione in presenza di attività presupponenti la partecipazione di gruppi hanno ulteriormente impedito di presentare alla Conferenza Dirigenti e successivamente a tutte/i le/i dipendenti il report, elaborato dalla Dott.ssa Cinzia Bardella, degli esiti del sondaggio

condotto sul clima organizzativo interno all'Ente. Si è pertanto deciso di pubblicare le slides della presentazione in EasyGru (Intranet comunale), nella sezione della Bacheca riservata al C.U.G..

Entro lo stesso ambito di indagine sul clima organizzativo interno, il C.U.G. ha promosso ed effettuato un ulteriore sondaggio (utilizzando una metodologia che, come nel caso di quello precedente, garantisce il completo anonimato) sulla percezione del lavoro agile e l'approccio allo stesso durante il periodo del lockdown e dell'emergenza sanitaria più stringente e in quello successivo, quando si è iniziato a intravedere uno scenario più vicino a quello "ordinario". Per i motivi di cui sopra, anche gli esiti di questo sondaggio sono stati resi disponibili a tutte/i le/i dipendenti tramite pubblicazione in EasyGru.

2. La Segreteria del C.U.G. ha ripreso a diffondere la newsletter interna, in una modalità più agile e una periodicità non predeterminata, ma legata a specifiche occasioni, accompagnandola alla pubblicazione di materiali e documenti nella sezione della Bacheca di EasyGru e nella pagina del sito web istituzionale riservate al C.U.G.

La programmata ripresa del progetto di collaborazione con il Centro Donna di Grugliasco, promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Grugliasco, ha portato all'ideazione e alla produzione di un prototipo di cartolina recante informazioni sui centri di supporto per le donne che subiscono violenze. La cartolina avrebbe dovuto essere messa a disposizione negli uffici e sportelli comunali aperti al pubblico, previa però messa a punto da parte di operatrici del Centro Donna con il personale dipendente addetto di modalità di gestione. Si è dovuto però rimandare l'iniziativa a situazioni più favorevoli stante la perdurante difficoltà di organizzare momenti di confronto necessariamente collettivo. Peraltro, i contenuti della cartolina illustrativa sono stati ripresi e veicolati nell'ambito delle iniziative promosse e organizzate dal C.U.G. E dall'Area Cultura, Cittadinanza e Qualità della Vita, con il patrocinio degli Assessorati alle Pari Opportunità e alla Cultura, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne: la realizzazione di un concorso di idee su tale tema rivolto alle Scuole secondarie di secondo grado del territorio comunale ha difatti avuto il suo coronamento in una manifestazione, svoltasi il 25 novembre 2021 alla presenza di studentesse e studenti, coinvolti, di presentazione delle opere multimediali concorrenti e di premiazione di quelle più significative e originali, e nella ideazione e produzione per questa occasione sia di calendari, offerti anche a tutte/i le/i dipendenti, e segnalibro riportanti le informazioni utili sui centri di supporto alle donne vittime di violenze, sia di uno striscione, recante un messaggio tratto dai lavori dei partecipanti al concorso, che è stato esposto all'esterno della Sede Municipale.

3. Il 15 giugno 2021 si è svolto, per iniziativa e a cura del C.U.G., un corso on line tenuto dalla Consigliera di Fiducia sui concetti di Parità e Pari Opportunità. Il corso, erogato in due moduli cui hanno partecipato nel complesso 33 dipendenti, è stato corredato anche da un Glossario dei termini pubblicato in EasyGru e nella sezione dedicata al CUG del sito web istituzionale.

4. E' stata regolarmente predisposta la relazione annuale sullo stato di avanzamento 2020 e l'aggiornamento 2021 del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.).
5. Le diverse priorità indotte dal perdurare dell'emergenza sanitaria hanno fatto sì che non si sia potuto predisporre in collaborazione con l'Area Gestione Risorse Umane e trasmettere entro il 31 marzo 2021 la relazione sulla situazione del personale prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, così come integrata dalla direttiva n. 2 del 16 luglio 2019.
6. Si è dato avvio alla procedura per la ricomposizione e nomina del C.U.G. per il triennio 2022/2024.
7. Infine, il C.U.G. ha esaminato e discusso le modifiche al Piano di Fabbisogno del personale dipendente approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 15-03-2021.

Nel corso del 2021 sono state svolte 6 riunioni, tutte condotte in modalità da remoto, cui hanno partecipato costantemente sia i membri titolari sia, laddove possibile, quelli supplenti, oltre alla Consigliera di Fiducia. In due occasioni ha partecipato, dietro invito, anche il Dirigente del Settore Risorse Umane, Organizzazione, Demografici, Comunicazione per illustrare temi specifici posti all'ordine del giorno.

Il C.U.G., oltre al parere congiunto con le R.S.U. sulla bozza di P.O.L.A. ed al parere sull'attivazione di un bando per l'acquisizione di istanze di smart working di cui al punto 1 del presente Rendiconto, nel corso dell'anno ha formalizzato anche un parere sul Codice di Comportamento, trasmesso all'Amministrazione con comunicazione prot. n. 82556 del 31-12-2021.

9 – ATTIVITÀ PREVISTE PER IL 2022

1. Somministrazione di un questionario cartaceo anonimo per la rilevazione del benessere interno con restituzione immediata da parte dei dipendenti.
2. Ideazione ed erogazione da parte della Consigliera di Fiducia, di un corso articolato in moduli webinar sui concetti di Parità, Pari Opportunità e sul Codice di Condotta, corso corredato anche da un Glossario dei termini.
3. Predisposizione della relazione annuale sullo stato di avanzamento 2021 e predisposizione del nuovo Piano delle Azioni Positive 2022-2024 l'aggiornamento 2021 del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.).
4. Verificare la possibilità di stipulare convenzioni con palestre del territorio, assicurazioni mediche private e strutture educative scolastiche per i figli dei dipendenti e valutare l'opportunità di riconoscere benefit ai dipendenti (es. parcheggio).

5. Portare all'attenzione dell'amministrazione comunale le difficoltà logistiche legate alla mancanza o all'inadeguatezza degli spazi per poter lavorare in maniera proficua e garantire all'utenza la necessaria discrezione e privacy nell'erogazione dei servizi (es. di situazioni di difficile gestione, il primo piano del palazzo comunale dove coesistono senza porte servizi diversi alcuni con accesso al pubblico).
6. Verificare la possibilità di utilizzare i risparmi degli incentivi tecnici e del Fondo Innovazione per la formazione e per l'acquisto di beni hardware e software.
7. Nell'ambito della costruzione di una banca delle competenze, proporre su Easy Gru manuali operativi per procedure e video tutorial.
8. Predisposizione in collaborazione con l'Area Gestione Risorse Umane, redazione e trasmissione entro il 31 marzo della relazione del C.U.G. sulla situazione del personale prevista dalla Direttiva della P.C.M. del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva della P.C.M. n. 2 del 16 luglio 2019.