



CITTA' DI GRUGLIASCO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2019-2021

AGGIORNAMENTO 2020

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 2019-2021
 - 7.1 Ambito d'azione: Benessere Organizzativo
 - 7.2 Ambito d'azione: Conciliazione tra vita privata e lavoro
 - 7.3 Ambito d'azione: Formazione e informazione
 - 7.4 Ambito d'azione: Comunicazione e ascolto
8. Rendiconto delle attività svolte nel 2019
9. Attività previste per il 2020

1. PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive rappresenta un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2019-2021 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 28-01-2019. Tale aggiornamento è peraltro limitato ad alcuni sviluppi del quadro normativo di riferimento, ai dati di contesto relativi alle caratteristiche del personale dell'Ente, alla composizione del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia), alla rendicontazione delle attività svolte nel 2019 e alla previsione di quelle che si svolgeranno nel 2020.

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 Aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 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 2020)

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*" - TUPI), 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 Mobbing 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'innescio 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.

Infine, 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.

3. IL CONTESTO

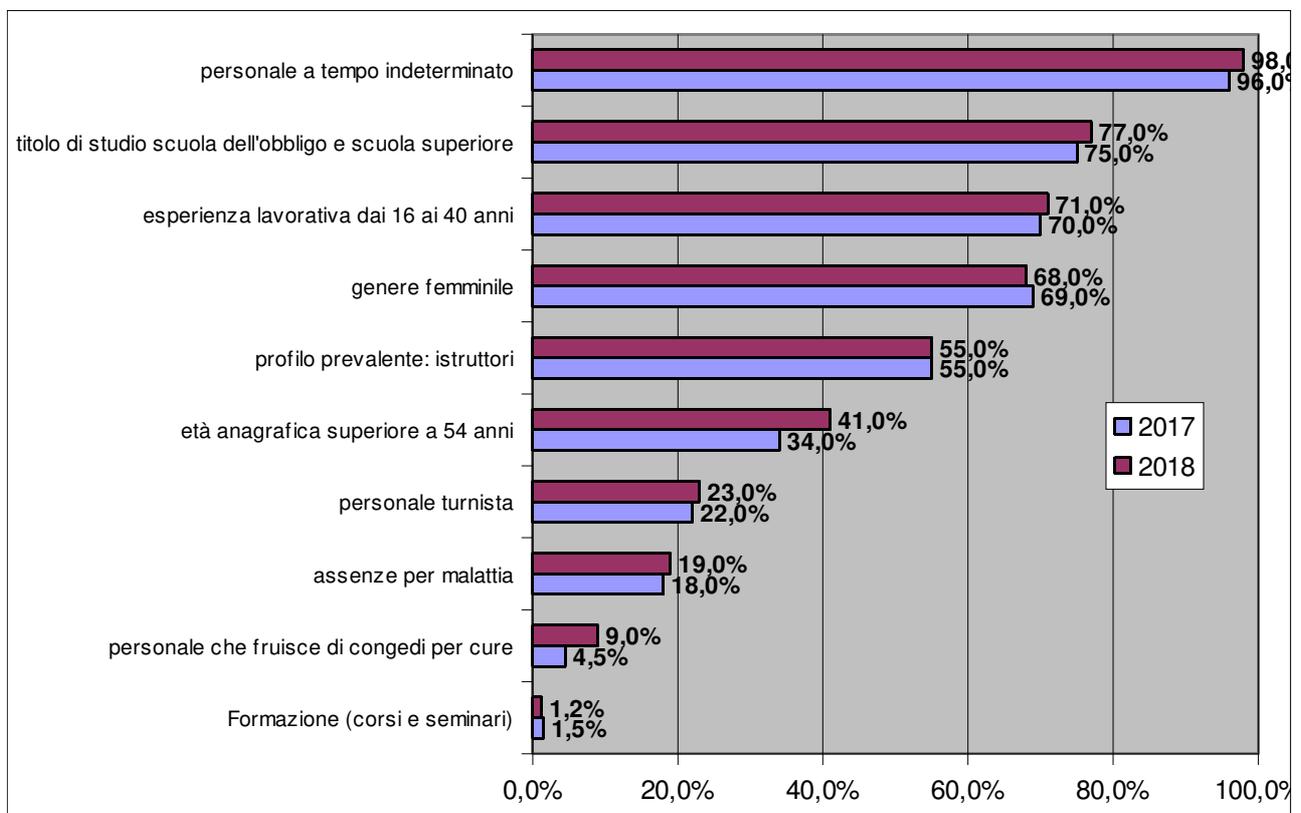
L'assetto e la *mission* del Comune di Grugliasco sono oggi determinati da molteplici fattori:

- 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. 214 persone al 31-12-2018), per la fuoriuscita di molte figure spesso non sostituite, o sostituite con tempistiche dilatate; 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, alcuni già in atto e altri che si realizzeranno nel prossimo breve-medio periodo, derivanti sia dalla ristrutturazione degli spazi della Sede Municipale, sia dalla riorganizzazione interna dell'Ente stesso;
- dalla composizione del Team del Personale che vede:
 - una prevalenza del genere femminile: 68%
 - un'età superiore a 54 anni: 41% (percentuale in crescita rispetto agli anni precedenti)
 - un'esperienza lavorativa media dai 16 anni ai 40 anni pari al 71%, di cui il 19 % con oltre 30 anni di servizio
 - una prevalenza di formazione di base di Scuola dell'Obbligo e Scuola Superiore del 77%;
 - la quasi totalità di contratti a tempo indeterminato: 98%
 - unità prevalenti nei Profili Istruttori: 55%

- l'articolazione in turni di lavoro che interessa il 23% del personale
- la fruizione di giorni di assenza dal lavoro attraverso istituti legati alla gestione dei carichi famigliari: 9% circa sul totale generale dei giorni lavorativi
- un tasso di assenze per malattia: 19% circa sul totale generale dei giorni lavorativi
- un investimento in formazione di n. 518 giornate annue, pari a circa l' 1,24% del monte ore lavorato complessivo, che ha coinvolto prevalentemente i Profili Istruttori e Direttivi

(dati elaborati dalle Tabelle del Conto Annuale del Comune 2018)

**Le caratteristiche del personale dell'Ente nel 2018
in percentuale
(Dati elaborati dal Conto Annuale del Comune 2018)**



Se nel complesso i dati del 2018 non si discostano molto da quelli dell'anno precedente, tuttavia si confermano il progressivo "invecchiamento" del personale e la sua stabilizzazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il raddoppiamento rispetto all'anno precedente della percentuale di assenze correlate a istituti (permessi, congedi, ecc.) legati alla gestione dei carichi familiari è sostanzialmente dovuto al coincidere di più congedi per maternità.

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.).

E' 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, dallo stato di emergenza per la pandemia virale da Covid-19.

L'aggiornamento del presente Piano delle Azioni Positive pertanto consisterà soprattutto nel resoconto delle azioni e delle attività condotte nel corso del 2019. La programmazione e definizione di quelle complessivamente previste per il 2020 e il 2021 subiranno sicuramente delle modifiche alla luce dell'evolversi della situazione e delle priorità emergenti.

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 dell'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*", 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 Componenti*", rinnovato una prima volta il 19

gennaio 2018, con Determinazione Dirigenziale n. 54 ad oggetto *“Rinnovo del 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 2018/2021”* e successivamente una seconda volta con Determinazione Dirigenziale n. 512 del 05-07-2019, ad oggetto *“Composizione 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), quadriennio 2018/2021. Nomina nuovo Presidente, nuovi componenti e modifica Segreteria”*, ed infine modificato con Determinazione Dirigenziale n. 731 del 08-10-2019, ad oggetto *“ Modifica componente della composizione 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), quadriennio 2018/2021”*.

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 clima organizzativo è determinante nello sviluppare il necessario spirito di appartenenza al servizio, contribuendo in modo efficace al cambiamento in atto nella Pubblica Amministrazione;

- ❖ **Area legata alla Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:** occorre continuare a individuare nuovi obiettivi e nuove azioni finalizzati al miglioramento delle condizioni di conciliazione, nella consapevolezza che la vera uguaglianza passa necessariamente dal sostegno di tali politiche. Potenziare gli strumenti per sviluppare la conciliazione porta inevitabilmente a riflettere sulla qualità della vita e la qualità del lavoro;

- ❖ **Area legata alla Formazione e informazione:** occorre adeguare il Piano Formativo tenendo conto sia dei vincoli, sia delle risorse presenti nel contesto, attuando una gestione che sostenga l'aspetto motivazionale e la condivisione dei carichi di competenze alla luce dei continui cambiamenti organizzativi che intervengono nel contesto lavorativo;

- ❖ **Area legata alla Comunicazione:** occorre porre al centro del percorso di cambiamento l'attenzione all'aspetto comunicativo, in tutte le sue accezioni. Come è ben noto, la comunicazione è la chiave del successo o dell'insuccesso dello sviluppo dell'organizzazione.

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.

7. OBIETTIVI PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2021

Indirizzo preliminare.

L'Ente si impegna a riconoscere il ruolo del C.U.G., così come delineato nella normativa vigente, e a coinvolgerlo nelle scelte concernenti le materie di sua competenza.

❖ Ambito d'azione: Benessere Organizzativo

Obiettivo 1: Consigliera di Fiducia

L'Ente si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e a favorire condizioni di benessere organizzativo proseguendo quanto individuato ed approvato sia con la nomina della Consigliera di Fiducia, a cui ogni lavoratrice/lavoratore potrà rivolgersi in quanto "*parte imparziale*" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa le segnalazioni di criticità, sia con l'adozione del Codice di Condotta dell'Ente.

Obiettivo 2: Rilevazione del Benessere 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, inoltre, 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.

Il C.U.G. proporrà annualmente degli incontri interni con funzione di ascolto dei dipendenti, nell'ottica propositiva di individuazione di possibili azioni migliorative attuabili nell'Ente, incontri simili a quelli sperimentati nell'anno 2018.

Al C.U.G. è anche affidato il compito di monitorare l'effettiva attuazione dei principi contenuti nei documenti aziendali in materia di "pari opportunità e contro le discriminazioni", ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e interagire con la Consigliera di Fiducia.

Obiettivo 3: Piano della Performance

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.

Obiettivo 4: Ageing

L'Ente si impegna a sostenere la motivazione del personale over 55 anni attraverso incontri formativi e conoscitivi legati agli aspetti della vita lavorativa in quella fase di età, prevedendo altresì convenzioni con strutture fisico-sportive per facilitare gli ambiti di *wellness* individuale.

Obiettivo 5: Affiancamento Lavorativo

L'Ente s'impegna a promuovere e valorizzare l'affiancamento lavorativo fra operatori nella fase di riorganizzazione che intraprenderà la struttura, al fine di favorire un clima collaborativo, orientato al lavoro di gruppo e alla condivisione di responsabilità, fatiche e obiettivi raggiunti.

❖ Ambito d'azione: Conciliazione vita privata e lavoro

Obiettivo 1: Orario Flessibile

L'Ente si impegna a:

- favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro con la vita privata;
- garantire il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno delle disabilità;
- promuovere le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di istituti quali il *part-time* e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Obiettivo 2: Lavoro agile

L'Ente dà applicazione alle nuove normative in materia di telelavoro e di *smart working*, promuovendo l'identificazione entro ogni Settore dei servizi in cui sono potenzialmente attuabili queste tipologie di organizzazione del lavoro e realizzando, di queste, una *Fase Pilota*.

Obiettivo 3: Servizi per i figli dei dipendenti

L'Ente s'impegna ad intraprendere percorsi convenzionali con strutture educativo-scolastiche che possano offrire un servizio al personale dipendente durante il periodo di chiusura delle scuole, per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori.

❖ **Ambito d'azione: Formazione e informazione**

Obiettivo 1: Piano della Formazione

L'Ente si impegna a stabilire e concordare il contenuto e il processo di definizione del Piano della formazione e di aggiornamento del personale, in un'ottica di formazione continua individuale, in termini dinamici ed evolutivi, al fine di valorizzare un adeguato arricchimento professionale del personale dipendente e tutelare, attraverso idonei momenti di mantenimento, il patrimonio professionale acquisito dal personale stesso e rilevato dalle competenze agite. In particolare, stante la riorganizzazione che coinvolgerà l'Ente, sono da realizzare azioni formative-operative che sostengano il *team working*.

Nel piano formativo, vanno anche previste azioni volte a sostenere il *tutoring* ed il *mentoring*: ciò discende dalla necessità di affiancare il personale neo-assunto, o ricollocato all'interno dell'Ente, in modo adeguato e motivante per entrambe le parti coinvolte.

Obiettivo 2: Valorizzazione Risorse Interne

L'Ente s'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*.

Obiettivo 3 Rientro al Lavoro dopo lunghi periodi di assenza

L'Ente si impegna a:

- perseguire l'aggiornamento e la formazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori necessari per colmare il gap formativo conseguente alla temporanea interruzione del servizio attivo, dovuta ad assenze protrattesi a vario titolo per lunghi periodi, anche attraverso l'invio a domicilio di aggiornamenti sui cambiamenti normativi o gestionali dell'organizzazione;
- prevedere al rientro in servizio apposite iniziative formative tenute anche da personale interno per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere di nuovo operativo il personale nel minor tempo possibile.

❖ **Ambito d'azione: Comunicazione e Ascolto**

Obiettivo 1 Canali Comunicativi

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;
- creazione e adozione di un Logo del C.U.G., che ne identifichi ruolo e identità.

Obiettivo 2 Forme Comunicative-Partecipative

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 ATTIVITA' SVOLTE DAL C.U.G. NEL 2019

Nel corso dell'anno 2019 il Comitato Unico di Garanzia del Comune, nominato con Determinazione Dirigenziale n. 54 del 19-01-2018 e successivamente rinnovato con Determinazione Dirigenziale n. 512 del 05-07-2019, si è proposto di dare continuità e coesione alle azioni individuate ed intraprese nell'anno precedente, con particolare riguardo:

- all'attuazione di modalità operative orientate al *team working*, articolando il Comitato stesso in gruppi di lavoro e di intervento dedicati alla gestione delle diverse attività;
- all'incentivazione di una maggior comunicazione e trasparenza interne da parte degli attori responsabili dei cambiamenti organizzativi dell'Ente e dunque di un maggior coinvolgimento in merito del personale;
- all'assunzione da parte del C.U.G. di un ruolo sempre più fattivo di raccordo e riferimento per i Dipendenti, i Dirigenti e l'Amministrazione dell'Ente;
- alla promozione all'interno dell'Ente di un senso critico costruttivo che favorisca lo sviluppo dell'organizzazione;
- alla promozione di azioni specificamente volte a verificare, misurare e favorire il clima organizzativo dell'Ente.

Sono state svolte 7 riunioni del C.U.G., cui hanno partecipato costantemente sia i membri titolari sia, spesso, anche quelli supplenti e la Consigliera di Fiducia. Ad alcune di queste riunioni hanno partecipato, dietro invito, colleghi chiamati ad illustrare temi specifici posti all'ordine del giorno; in particolare, si sono organizzati **confronti** sulla proposta di **flessibilità oraria** e sul **piano del fabbisogno di personale**.

Il C.U.G. ha inoltre nel corso del 2019 espresso e formalizzato **due pareri consultivi** ai sensi dell'art. 7, comma 3, lettera f) del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (vedi qui di seguito).

All'inizio dell'anno è stato predisposto il **nuovo Piano per le Azioni Positive per il triennio 2019/2021**, presentato all'Amministrazione il 16 gennaio 2019 e successivamente approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 28-01-2019. Il P.A.P. ha ottenuto il parere positivo della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino (prot. n. 23074 del 27-05-2019).

Nell'**ambito delle Aree di intervento "Benessere Organizzativo" e "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"** è stato dato particolare impulso all'introduzione di misure atte a supportare la conciliazione tra tempi di vita e tempo di lavoro, a migliorare quindi il clima organizzativo e, in prospettiva, la produttività.

a) per quanto concerne l'implementazione di modalità diverse di erogazione della prestazione lavorativa, quali il **telelavoro** e soprattutto lo **smart working**, il C.U.G. ha innanzitutto seguito un percorso formativo partecipando, con propria rappresentanza, a moduli informativi e corsi svoltisi il 25 febbraio, l'11 aprile, il 4 maggio e il 23 ottobre 2019 e destinati sia alla Dirigenza, sia a tutti i dipendenti, nonché alle attività del gruppo di lavoro intercomunale del progetto "Lavoro Agile per il futuro della P.A." promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle Pari Opportunità.

Nel percorso di "maturazione" complessiva dell'organizzazione comunale rispetto all'introduzione di queste nuove modalità, il C.U.G. ha collaborato direttamente all'elaborazione e redazione:

- del **Regolamento sul Telelavoro**, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 27-05-2019; su tale Regolamento ha espresso il proprio **parere consultivo** in data 08-05-2019, prot. n. 19782;
- del **Regolamento per l'attuazione sperimentale del Lavoro Agile** e degli allegati modelli di istanza, progetto ed accordo, approvati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 276 del 25-11-2019; su tale Regolamento ha espresso il proprio **parere consultivo** in data 19 novembre 2019, prot. n. 50833.

Sia nel caso del telelavoro che in quello dello smart working, il C.U.G. è stato inoltre coinvolto nella fase attuativa, essendo stata una sua rappresentanza chiamata a far parte delle apposite e relative **Commissioni**. Nel caso del telelavoro, la Commissione si è riunita una prima volta in data 10 giugno 2019. Nel caso del lavoro agile, il C.U.G. ha contribuito alla formulazione del primo **bando** per la presentazione di progetti, pubblicato nel mese di dicembre 2019.

b) Per quanto concerne l'obiettivo di miglioramento del **clima organizzativo** interno all'Ente, data l'ovvia necessità innanzitutto di "fotografarlo" e dunque di procedere ad una sua **indagine**, indispensabile per poter mettere a fuoco criticità e punti di forza e di conseguenza calibrare le attività di risposta, il C.U.G. insieme alla Consigliera di Fiducia ha voluto promuovere autonomamente un sondaggio interno, cercando di garantirne la "neutralità" e il completo anonimato. E' stato così elaborato un **questionario**, a partire dal modello proposto e utilizzato dall'ANAC, rivolto al personale dipendente (con esclusione dei Dirigenti ed inclusione delle Posizioni Organizzative) . Il questionario è stato presentato ai Dirigenti, all'Amministrazione e a tutti i dipendenti nel corso di una serie di riunioni di gruppi ristretti, condotte con la collaborazione della Consigliera di

Fiducia, che si sono tenute alla fine del mese di ottobre, e a cui hanno partecipato 202 dipendenti su 260. (dunque circa $\frac{3}{4}$), ed è poi stato somministrato, in formato elettronico, il 26 novembre.

L'analisi degli esiti, che verrà condotta nel 2020, è stata affidata ad una collega in possesso delle necessarie competenze professionali, la Dott.ssa Cinzia Bardella. Si prevede l'organizzazione di riunioni con l'Amministrazione, i Dirigenti e, a parte, con i dipendenti di "restituzione" e discussione dei risultati del sondaggio, e di confronto sulle eventuali azioni correttive da proporre.

- c) Il C.U.G. ha inoltre contribuito alla formulazione e somministrazione di un **sondaggio**, rivolto a tutti i dipendenti, in merito alla opportunità, nell'ambito del progetto complessivo di riqualificazione del Palazzo Municipale e di riorganizzazione logistica degli spazi, di adibire e attrezzare un locale a "**saletta mensa**", da utilizzare durante la pausa pranzo per consumare il proprio pasto.

Nell'ambito più ampio del supporto alle azioni di sensibilizzazione e contrasto alla violenza di genere, il C.U.G. ha inoltre collaborato con i Servizi comunali competenti all'organizzazione presso il Comune, in data 22 novembre 2019, di un **incontro con il Centro Donna** di Grugliasco, Collegno ed Alpignano promosso dall'Amministrazione e rivolto alle/ai dipendenti, in relazione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre. A seguito di tale evento sono stati presi accordi con due responsabili del Centro Donna per delineare un progetto di collaborazione, che si svilupperà nel corso del 2020 e prevederà l'ideazione e produzione di materiali informativi sui centri di supporto per le donne che subiscono violenze (opuscoli, locandine, volantini) da mettere a disposizione negli uffici e sportelli comunali aperti al pubblico.

Infine, anche alla luce di quanto da ultimo ribadito dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 al riguardo del **collegamento del Piano delle Azioni Positive con il ciclo della performance**, il C.U.G. si è adoperato affinché dal prossimo anno nel P.E.G./Piano della Performance venga esplicitato ed inserito un obiettivo riguardante la realizzazione da parte del C.U.G. e dei Servizi e dipendenti coinvolti delle azioni positive previste.

9 – ATTIVITA' PREVISTE PER IL 2020

- 1 - Collaborazione diretta all'avvio sperimentale di progetti di smart working e al monitoraggio dei medesimi.
- 2 - Analisi degli esiti del sondaggio sul clima organizzativo, elaborazione di un report e organizzazione, in collaborazione con il Servizio Trattamento Giuridico del Personale, di una serie di incontri di presentazione e discussione degli esiti alle/ai Dipendenti (suddivisi in gruppi numericamente contenuti), ai Dirigenti e all'Amministrazione, anche al fine di individuare possibili azioni di miglioramento.
- 3 - Costruzione e proposta di inserimento nel PEG/Piano della Performance 2020/2022 di un obiettivo concernente la realizzazione da parte del C.U.G. e dei Servizi e dipendenti coinvolti delle azioni positive previste.

- 4 - Redazione, in collaborazione con il Servizio Trattamento Giuridico del Personale, della Relazione da inoltrare entro il 30 marzo al Dipartimento della Funzione Pubblica e a quello delle Pari Opportunità.
- 5- Confronto in merito al nuovo Sistema di valutazione del personale.
- 6 - progetto di collaborazione con il Centro Donna di Grugliasco, Collegno e Alpignano, promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Grugliasco, di ideazione e produzione di materiali informativi sui centri di supporto per le donne che subiscono violenze (opuscoli, locandine, volantini) da mettere a disposizione negli uffici e sportelli comunali aperti al pubblico.
- 7 - Ripresa del progetto di Banca delle Competenze Interne, in collaborazione con il Servizio Trattamento Giuridico del Personale.
- 8 - Ripresa della *newsletter* interna del C.U.G.; costruzione, in collaborazione con il Sistema Informativo e il Servizio Staff del Sindaco – Comunicazione, di una pagina del C.U.G. nel nuovo sito *web* istituzionale del Comune.