



### **3.2.3 Piano triennale delle azioni positive**

### 3.2.3 Piano triennale delle azioni positive

#### PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Piacenza per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Il Codice definisce le *azioni positive* come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

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 donne e uomini. 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 si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità, così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Come indicato nella Direttiva 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non agiscono solo in tema di disparità di genere, 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.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Piacenza 2024-2026, adempimento previsto dall'art. 48 D.Lgs n. 198/2006, intende essere uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al

superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Piacenza 2024-2026 è predisposto dal Servizio Innovazione e Sviluppo con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, acquisito il parere del Consigliere Provinciale di Parità e informati gli organismi rappresentativi del personale.

### **ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Al fine di definire obiettivi e azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente si prende in analisi la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Piacenza al 31 dicembre 2023, suddiviso per genere, in base alle categorie, ai settori di attività, alle classi di età e ai congedi e permessi per cura fruiti.

Il personale del Comune di Piacenza, a tempo indeterminato e determinato, è di 668 unità; la composizione è prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 64% del totale.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro il 92% del personale è impiegato a tempo pieno. Tra gli istituti di conciliazione il part-time risulta utilizzato da 43 persone, di cui il 74% donne e il 26% uomini.

Per quanto concerne i dipendenti assenti per cure familiari, l'83% è rappresentato dal personale femminile, dato che evidenzia un maggior carico di cura per i figli e la rete familiare.

<b>TAB.1 -RAPPORTO DI LAVORO PER GENERE</b>			
<b>PERSONALE a tempo indeterminato e determinato</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Totale</b>
<b>Totale</b>	<b>239</b>	<b>429</b>	<b>668</b>

<b>TAB.2 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER AREA E GENERE</b>			
<b>AREA</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti	6	4	10
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	77	117	194
Istruttori	137	254	391
Operatori esperti	17	49	66
Operatori	2	5	7
<b>Totale</b>	<b>239</b>	<b>429</b>	<b>668</b>

<b>TAB.3 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER SETTORI DI ATTIVITA' E GENERE</b>			
<b>SETTORE</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Totale</b>
Avvocatura	2	6	8
Entrate	3	15	18
Indirizzo e Controllo	29	42	71
Infrastrutture e Smart City	29	13	42
Marketing Territoriale	12	22	34
Piacenza 2030	3	12	15
Piacenza per il cittadino	13	54	67
Pianificazione Strategica	24	28	52

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - 2024-2026**

Programmazione Economica	8	19	<b>27</b>
Promozione della collettività	11	143	<b>154</b>
Sicurezza Urbana	72	59	<b>131</b>
Staff Sindaco	2	4	<b>6</b>
Sviluppo del Patrimonio	28	9	<b>37</b>
Aspettativa distacco	3	3	<b>6</b>
<b>Totale</b>	<b>239</b>	<b>429</b>	<b>668</b>

**TAB.4 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E CLASSI DI ETA'**

CLASSI DI ETA'	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOT</b>
18-30 anni	20	26	<b>46</b>
31-40 anni	57	70	<b>127</b>
41-50 anni	57	104	<b>161</b>
51-60anni	73	181	<b>254</b>
> 61 anni	32	48	<b>80</b>
<b>Totale</b>	<b>239</b>	<b>429</b>	<b>668</b>

**TAB.5 - PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE FRUITORE DI CONGEDI E PERMESSI DI CURA**

	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOT</b>
Permessi per malattia figli retribuiti e non	6	27	33
Permessi retribuiti L.104/92	17	67	84
Aspettativa retribuita art.42 D.Lgs. 151/2001	0	5	5
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>99</b>	<b>122</b>

**OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI**

OBIETTIVI GENERALI

- Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.
- Sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo l'applicazione di criteri orientati alla valorizzazione di competenze e attitudini nell'accesso alla formazione e ai percorsi professionali dei dipendenti e delle dipendenti.
- Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e creare sinergie positive tra i soggetti istituzionali per il benessere organizzativo, favorendo la diffusione trasversale ai servizi della cultura delle pari opportunità.

OBIETTIVI SPECIFICI

- Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro, e promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Promuovere e implementare le azioni finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, attraverso azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

### **AZIONI**

Le iniziative per il triennio 2024-2026 sono suddivise in tre macro-azioni tematiche che si svilupperanno in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

Macro-azione 1: Pari Opportunità ed equilibrio di genere

Macro-azione 2: Benessere organizzativo

Macro-azione 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

### MACRO-AZIONE 1: PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria), sulla base dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, tramite il confronto sindacale.
- Aggiornare costantemente il personale sui congedi parentali e tutte le misure a sostegno della maternità e della paternità in base alle normative recenti, con particolare riferimento al D.Lgs. 105/2022.
- Comunicare e promuovere la cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente, anche tramite la realizzazione di eventi, in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale e con altre istituzioni pubbliche.
- Nell'ambito del Piano di accessibilità approvato con determinazione dirigenziale n. 604 del 29/03/2023, si intende attuare una progressiva formazione e informazione interna all'Ente sui temi dell'accessibilità digitale in un'ottica di inclusione delle persone con disabilità, di rimozione delle barriere e di azione sulle infrastrutture digitali per un maggiore benessere.
- Sensibilizzazione sul tema dell'età (aging diversity), tramite la condivisione di buone pratiche orientate ad attivare occasioni di scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni, per promuovere buone pratiche per il tutoraggio dei nuovi assunti e lo sviluppo di nuove soluzioni e opportunità, affiancando e promuovendo la crescita dei più giovani.
- Monitoraggio periodico delle politiche di reclutamento del personale, con particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso al fine di verificare l'equilibrata presenza di genere e alla partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali e alle posizioni di maggiore responsabilità.
- Favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e quelli di vita personale anche nell'ambito dei ruoli di responsabilità.

- Promozione di attività formative sul tema della *leadership* di genere rivolte in prima battuta a Dirigenti ed Elevate Qualificazioni.
- Incontri periodici con il Consigliere di Parità provinciale.

### MACRO-AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Verifica del clima organizzativo all'interno dell'Ente per orientare gli interventi di evoluzione organizzativa e sperimentare azioni concrete mirate a una migliore organizzazione del lavoro e a un maggiore benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, anche con il coinvolgimento di psicologi.
- Monitoraggio delle attività svolte dai soggetti responsabili in relazione agli interventi volti a ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro quali elementi fondamentali per il benessere lavorativo, anche con la proposta di una mappatura, in collaborazione con gli uffici tecnici, dei malfunzionamenti degli impianti presso le sedi comunali, da effettuarsi tramite la raccolta di segnalazioni e l'invio agli uffici tecnici, con verifica delle soluzioni attuate.
- Posizionamento di armadietti individuali per gli effetti personali dei dipendenti che operano nelle sedi e negli uffici a contatto con il pubblico.
- Organizzare momenti periodici di incontro e dialogo con il *management* dell'Ente come luoghi di ascolto che favoriscano la comunicazione trasversale e il coinvolgimento di tutti.
- Implementare l'integrazione tra i diversi applicativi informatici per una maggiore efficienza dei processi di lavoro e una maggiore flessibilità nell'utilizzo.
- Favorire lo scambio di materiali, documenti e di aggiornamenti formativi e l'utilizzo di piattaforme online per la formazione permanente, al fine di accrescere le competenze trasversali e agevolare il dialogo tra colleghi di servizi diversi.
- Mantenimento delle convenzioni per i dipendenti per trasporti pubblici e parcheggi a condizioni agevolate con alcuni parcheggi cittadini - zone di sosta, per facilitare gli spostamenti casa-lavoro.
- Valutazione della fattibilità dell'ampliamento dei parcheggi per auto a disposizione dei dipendenti con tariffa agevolata, tramite confronto con gli uffici competenti.
- Valutazione dell'attivazione di un progetto di mobilità sostenibile indirizzato ad una quota di dipendenti con adesione ad iniziative già esistenti sul territorio.
- Analisi di proposte di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere, compatibilmente con quanto previsto dal CCNL vigente, in particolare:
  - a) sconti e riduzioni per l'accesso alle strutture comunali (piscine e impianti sportivi, teatro, musei e mostre);
  - b) convenzioni con self-service in prossimità delle sedi comunali con tariffe agevolate;
  - c) promozione di una manifestazione di interesse per stipulare convenzioni con operatori privati, esercizi commerciali disponibili a offrire ai dipendenti del Comune di Piacenza sconti, offerte e promozioni esclusive sull'acquisto di beni e servizi, con tariffe agevolate rispetto a quelle normalmente proposte al pubblico.
- Analisi e monitoraggio del lavoro agile per individuare punti di forza e criticità dal punto di vista delle pari opportunità, quali ad esempio eventuali discriminazioni legate all'età, alle competenze digitali, all'accesso alle tecnologie e al genere.
- Diffusione tra i dipendenti e le dipendenti del nuovo codice di comportamento e del codice disciplinare.

- Ottimizzare le attività dei gruppi di lavoro trasversali ai diversi Settori dell'Ente, concentrandoli sui temi di maggiore rilievo, individuando referenti unici al fine di evitare frammentazioni e di creare maggiore condivisione, migliore comunicazione e di sviluppare *engagement* e senso di appartenenza.
- Programmare interventi formativi sulla mediazione dei conflitti nelle organizzazioni, con focus sulle interazioni tra colleghi e con l'utenza.
- Favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi rivolgendosi maggiore attenzione verso coloro che hanno orario ridotto, diversamente articolato, che hanno aderito al progetto di lavoro da remoto o che svolgono attività di lavoro agile favorendo - ove possibile - orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario, magari concentrati al mattino o nella fascia obbligatoria. La formazione, in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane, viene assicurata a tutti i/le dipendenti, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione.
- Realizzazione di un'analisi per la rilevazione del fabbisogno di servizi di baby sitter per i dipendenti genitori che non hanno accesso alle strutture comunali. per arrivare all'eventuale formulazione di proposte in tal senso anche tramite formule nell'ambito dei progetti di conciliazione vita-lavoro.
- Programmare una formazione finalizzata ad accrescere le competenze digitali e ICT rivolta in particolare alle dipendenti al fine di ridurre il divario di conoscenze in tale ambito in attuazione dell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030.
- Prosecuzione del percorso formativo rivolto al personale "Identità e appartenenza per generare benessere", con l'obiettivo di offrire un supporto per il cambiamento organizzativo, sviluppare l'identità e il senso di appartenenza, favorire la collaborazione e lo spirito di gruppo.
- Promuovere un progetto di inserimento a favore dei/delle dipendenti al rientro dopo lunghe assenze attraverso azioni formative dedicate, incontri mirati con il Servizio Innovazione e Sviluppo - Ufficio, Organizzazione, Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile e con un tutor o agevolare l'applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente e promuovere la rimozione di ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge. Il percorso di reinserimento viene adottato per tutti/e dipendenti che ritornano a svolgere attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza anche se non strettamente legati alla maternità, nonché ai nuovi assunti, per evitare forme di isolamento.
- Realizzazione di un percorso formativo specifico sugli applicativi di uso quotidiano (es. excel base/intermedio, redazione atti, protocollo, uso Gmail e a seconda del settore in cui si è assegnati, in aggiunta, corsi specifici, quali corso base di contabilità pubblica) rivolto in particolare ai neo assunti, in modo da trattenere, potenziare e applicare ciò che si è studiato per il concorso nell'ambito della realtà lavorativa.
- Previsione di incontri periodici tra il CUG e la Direzione Generale per monitorare le iniziative in ambito di benessere organizzativo.
- Attività di informazione ai/alle dipendenti sul ruolo e le competenze del CUG, attraverso la Intranet comunale e altri strumenti telematici e nell'ambito dei percorsi formativi rivolti ai neoassunti.
- Verifica dell'opportunità di adesione a reti locali/nazionali dei CUG, anche al fine di favorire lo scambio di buone pratiche ed implementare il lavoro di rete e di confronto.
- Raccolta da parte del Cug delle segnalazioni di mancanza di rispetto delle regole di comportamento e di civile convivenza che non vengono risolte.
- Valutazione di fattibilità dell'attivazione di uno sportello di ascolto a disposizione dei dipendenti, allo scopo di promuovere sempre più il benessere con la finalità di supportare i/le dipendenti nella gestione di eventuali

difficoltà lavorative, in fase particolari della vita personale e lavorativa, a cui rivolgersi per manifestare criticità o richiedere servizi di supporto psicologico/counseling. Lo sportello, eventualmente in collaborazione con il Settore Promozione della collettività e con l'Ausl di Piacenza o altre strutture sanitarie e/o private, può avere funzione di mediazione ed eventualmente fornire feedback ai dirigenti sulla valorizzazione delle competenze dovute alle differenze d'età, di genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità anche collegate all'eventuale ruolo di caregiver dei dipendenti nei confronti di familiari in difficoltà.

- Istituzione di un gruppo di lavoro dedicato alla redazione di progetti per la riduzione delle criticità derivanti dallo stress-lavoro correlato, avente l'obiettivo di creare all'interno dell'Amministrazione una filiera di diverse opportunità e strumenti a disposizione del lavoratore che si trova a vivere una situazione di disagio, allo scopo di prevenire e superare eventuali difficoltà generate da conflitti o malesseri sul luogo di lavoro

- Studio di fattibilità e stima dei costi e dell'efficacia di ulteriori azioni sui luoghi di lavoro, in favore di un maggiore benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, quali ad esempio:

vigilanza/portierato nelle sedi con ricevimento del pubblico (es. via Scalabrini e via Beverora);

telecamere a circuito chiuso come alternativa al servizio di vigilanza presso tali sedi;

porte/parete con chiusura a chiave in via Beverora prima dei gradini che portano all'ascensore.

### MACRO-AZIONE 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- Informazione e sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere.

- Informazione e sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine, con particolare attenzione all'uso di un linguaggio non violento e non discriminatorio.

- Valutazione dell'introduzione di una mappatura delle barriere architettoniche presenti all'interno di tutti gli uffici comunali.

- Sensibilizzazione all'adeguamento del Regolamento interno dell'ente, in funzione dell'accoglimento concreto e sostanziale delle indicazioni di cui all'art. 28 del Ccnl Funzioni Locali, che promuove e tutela l'identità di genere.

### **ATTUAZIONE E DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poterlo aggiornare, correggerne gli obiettivi e le metodologie adottate.

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento a seguito di richieste pervenute al Comitato Unico di Garanzia.

### **RISORSE FINANZIARIE**

Si evidenzia che le azioni previste trovano declinazione nelle attività dei diversi Settori dell'Ente, ad esempio in tema di formazione del personale, di lavoro agile, di transizione digitale, di pari opportunità, in corso di realizzazione con il coinvolgimento diretto del personale dipendente.

## **MONITORAGGIO**

L'attività di monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive è coordinata dal Servizio Innovazione e Sviluppo, in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità e con il CUG. Si prevede di monitorare l'attuazione del Piano con:

- la redazione di report a cadenza annuale di verifica periodica dello stato di avanzamento dei lavori e di raccolta di dati e informazioni utili all'eventuale ridefinizione in itinere delle azioni;
- una relazione annuale al Sindaco, a cura del CUG, sullo stato di attuazione del Piano.

## **PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE**

Le azioni positive saranno comunicate e diffuse a tutti i dipendenti e le dipendenti tramite la Intranet comunale.