



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Comune di Lucca

2022/2024

Indice

FONTI NORMATIVE *Pag. 2*

PREMESSA *Pag. 3*

Articoli

Art. 1 Obiettivi *Pag. 7*

Art. 2 Alcuni dati sul personale del Comune di Lucca *Pag. 7*

Art. 3 Azioni Positive *Pag. 8*

Art. 4 Raggiungimento degli obiettivi *Pag. 11*

Art. 5 Monitoraggio del Piano *Pag. 11*

Art. 6 Durata *Pag. 12*

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **D.lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- **D.lgs. n. 165 del 30.03.2001** Art. 7 e 48 (7,54,57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- **D.lgs. n. 198 del 1.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità” e s.m.i.
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**
- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- **D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- **D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 185 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21)** “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
 - **D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015**, recante “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
 - **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
 - **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** “Misure per la tutela del lavoro non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
 - **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
 - **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio
 - **Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
 - **Decreto Legge 34 del 2020, convertito in Legge 77/2020** recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19» e s.m.i.
 - **Legge n. 61 del 6 maggio 2021**, di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena
- Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021**, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia
- **Legge n. 162 del 5 novembre 2021**, recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Lucca per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

La normativa italiana ed il Codice definiscono 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 disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, discriminazione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento e/o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La Legge n. 162 del 5 novembre 2021, approvata di recente dal Senato, ha integrato la nozione di discriminazione diretta e indiretta di cui all'art. 25 del Codice. Sotto il primo aspetto si amplia il novero dei soggetti nei confronti dei quali può essere adottato un comportamento direttamente discriminatorio, inserendo tra questi non solo i lavoratori e le lavoratrici, ma anche le candidate e i candidati in fase di selezione del personale. A tale fine il vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi dell'Ente ha dato massima attuazione alla disposizione normativa, estendendo l'obbligo di rappresentanza femminile non solo alle commissioni di concorso in senso stretto, ma anche a quelle di mobilità e a tutte le altre commissioni di procedure selettive. Sotto il secondo aspetto, vengono inseriti tra le fattispecie che danno luogo a discriminazione indiretta anche gli atti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro che, modificando l'organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, mettono o possono mettere i lavoratori o i candidati in fase di selezione del personale di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

Viene conseguentemente ridefinito il contenuto dell'atto discriminatorio disponendo che costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione della carriera

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

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 delle/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 la conciliazione di condizioni e tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;

➤ attuare politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi Speciali;- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne nonché finalizzate a:

- porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- evitare eventuali svantaggi;
- equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

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

Al fine di favorire la conciliazione delle condizioni e dei tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, per una migliore ripartizione delle responsabilità tra i due sessi, in particolare in questa fase di convivenza con il virus Covid-19, l'Ente ha introdotto ampi e articolati strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro, oltre a quelli già esistenti, che consentano di garantire la presenza di almeno un genitore durante l'arco della giornata o assicurare la cura costante di anziani o persone non autosufficienti conviventi.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione europea e accrescono altresì l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. L'Ente, ritenendo fondamentale la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno, ha avviato una indagine conoscitiva rivolta ai/alle dipendenti comunali - tutt'ora in svolgimento - per la valutazione della "salute organizzativa", i cui risultati saranno disponibili il prossimo anno.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente.

Il Comune di Lucca con Delibera di Giunta n. 202 del 08/10/2013 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art.11 i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre questo "Piano di Azioni Positive" per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G. , grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Lucca per il triennio 2022/2024, in continuità con il precedente Piano, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress; e pertanto deve essere se opportunamente diffuso e ben compreso.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

La valorizzazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Gli "Obiettivi" generali del Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Lucca sono quelli indicati nell'art.1 del presente documento.

Art. 1

Obiettivi

Nel corso del triennio 2022/2024 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione) il Comune di Lucca, intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi:

- Contrastare a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- Porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni
- Promuovere della conoscenza delle tematiche riguardanti le Pari Opportunità
- Migliorare le condizioni di lavoro durante l'emergenza sanitaria
- Adottare annualmente il P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)

In ordine al primo e al secondo obiettivo nel triennio saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'anti-discriminazione e contro la violenza di genere, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti delle nuove cittadine e nuovi cittadini.

In ordine al terzo obiettivo si intende dare seguito ad azioni orientate all'individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni; alla sensibilizzazione e formazione sul tema della disabilità; al monitoraggio dei c.d. strumenti di conciliazione (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria, ecc..).

In ordine al quarto obiettivo, si intende andare incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche riuscire a migliorare il rendimento dell'attività dell'amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea quindi con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana.

In ordine al quinto obiettivo, l'Ente è chiamato ad adottare un nuovo documento di programmazione organizzativa allo scopo di attuare e sviluppare il lavoro agile come nuovo modello di organizzazione del lavoro nell'orizzonte temporale di riferimento del ciclo di programmazione dell'ente e coerente con tutti gli altri strumenti di programmazione (DUP, Bilancio e PEG)

Art. 2

Alcuni dati sul personale del Comune di Lucca

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Lucca.

In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

Al 31.12.2020 il personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Lucca è pari a 509 unità, inclusi gli incarichi a tempo determinato per dirigenti.

Si tratta di un popolazione prevalentemente femminile: le donne sono il 63,02% del totale, gli uomini sono il 37,7%

Per quanto concerne il ricorso al tempo parziale nell'Ente, al 31.12.2020 risultavano attivi n. 66 contratti di *part time*, di cui 21 relativi a lavoratrici e 9 a lavoratori.

L'altra caratteristica del personale comunale sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età, che è piuttosto elevata: si riscontra che solo 68 dipendenti hanno meno di 40 anni e ben 446 ne hanno più di 40. Nessun Dirigente ha meno di 35 anni. Il predetto dato dovrà in ogni caso essere aggiornato e modulato a seguito dell'attuazione del Piano Assunzionale approvato dall'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 31.08.2021, nel quale sono previste numerose assunzioni.

Art. 3

Azioni Positive

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali perseguire tali obiettivi:

3.1 - Valorizzazione della presenza femminile

Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali, negli organismi, nelle commissioni nelle quali esse sono sotto rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e nei ruoli di responsabilità, ove sussista divario fra generi non inferiore a due terzi.

La finalità perseguita è quella di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne nei vari ambiti e ad ogni livello, anche mediante le seguenti azioni:

1. progettazione di percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali, attitudini e capacità dirigenziali delle donne, anche attraverso la mappatura delle competenze del personale dell'Ente;
2. individuazione di ulteriori aree di miglioramento per la progettazione e l'implementazione delle azioni positive per il superamento degli stereotipi maschile/femminile, per la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nelle posizioni gerarchiche nei vari organismi o nelle commissioni ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi;
3. promozione delle parità di genere nell'attribuzione di ruoli all'interno dei vari servizi, nel rispetto delle competenze e dei titoli e delle abilitazioni acquisite e in applicazione del principio dell'alternanza delle funzioni.

3.2 - Diffusione del linguaggio non discriminatorio

Diffusione del linguaggio non discriminatorio.

La finalità perseguita è quella di sensibilizzare sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Implementazione e progettazione di uno specifico percorso informativo e di approfondimento in esito al quale si possa arrivare ad utilizzare nei documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti, etc.) un linguaggio corretto che privilegi, a titolo di esempio, locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste. Predisposizione di modulistica sia interna, sia rivolta a soggetti esterni, che contenga un linguaggio non discriminatorio.

Periodo di realizzazione: 2022/2024 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione)

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio personale, controllo di gestione, Segreteria Generale, URP, Ufficio Stampa.

A chi è rivolto: Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

3.3 - Tempi di Vita e di Lavoro – Piano dei tempi ed orari della Città

La finalità è quella di contribuire a migliorare la qualità della vita delle/dei cittadine/i e lavoratrici/ori, nonché la qualità del tessuto urbano, attraverso una migliore organizzazione degli orari dei servizi e un miglior uso del territorio.

La qualità della vita delle persone è infatti fortemente condizionata dagli spostamenti, perché alla necessità di raggiungere il luogo di lavoro si sovrappone talvolta la difficoltà di accesso ai diritti fondamentali, quali la sanità o l'istruzione.

L'obiettivo è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Periodo di realizzazione: 2022/2024 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione)

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio personale, controllo di gestione - Segreteria Generale - Dirigenti.

A chi è rivolto: Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

3.4 - Formazione e crescita professionale

Programmare attività formative che possano consentire a tutte/i le/i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito dello sviluppo delle competenze professionali, delle progressioni orizzontali e, ove possibile, delle progressioni di carriera, senza discriminare le/i lavoratrici/ori a tempo parziale/telelavoro.

La finalità perseguita è quella di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, prendendo in considerazione altresì i vari titoli di studio.

Uno degli obiettivi del presente Piano di Azioni Positive è quello di monitorare e consolidare quanto già definito sul tema della conciliazione del tempo di vita e di città, con il tempo del lavoro.

- L'Ente ha scelto tale modalità che consente la piena partecipazione delle lavoratrici alle attività formative, poiché tiene conto del fatto che molto spesso la cura della casa, dei figli, degli anziani e dei portatori di handicap ricade prevalentemente sulle donne e questo limita la possibilità di spostamento delle stesse.
- L'Ente si propone altresì di adottare adeguate modalità compensative, nel rispetto delle normative contrattuali, per favorire la partecipazione delle lavoratrici ai percorsi formativi che necessariamente si devono svolgere fuori sede.

- L'Ente, all'interno dei piani formativi, si propone di garantire una particolare attenzione a tutte quelle attività volte alla crescita professionale delle lavoratrici, alle capacità organizzative, al potenziamento dell'autostima femminile.
- L'Ente presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedo, Malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento e si propone di migliorare i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nei durante i periodi di assenza, al fine di mantenere le competenze a livello costante.

Nel definire i contenuti formativi sarà data particolare attenzione a quanto di interesse alla luce della differenza di genere (a titolo esemplificativo: normativa sulla maternità/paternità, e sulle pari opportunità) e delle/dei lavoratrici/ori portatori di handicap.

Periodo di realizzazione: anni 2022/2024 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione).

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili apicali, Ufficio formazione.

A chi è rivolto: Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – Una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

Modalità di finanziamento dei Progetti.

L'Amministrazione Comunale finanzia le azioni del presente Piano con risorse proprie. Inoltre l'Amministrazione si attiverà per verificare la possibilità di presentare uno o più progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione da enti esterni, fondazioni o dalla Comunità Europea.

In alternativa, l'Amministrazione si impegna a garantire iniziative di approfondimento sui temi in oggetto.

3.5 - Personale a tempo parziale - lavoro agile – Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Nell'ultimo biennio le amministrazioni pubbliche si sono dovute confrontare concretamente con una modalità organizzativa di lavoro disciplinata già da tempo nel nostro ordinamento, scoprendone punti di forza e di debolezza. Con l'emergenza sanitaria, infatti, le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Con il c.d. Decreto Rilancio, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il Governo ha altresì disposto che entro il 31 gennaio di ogni anno le pubbliche amministrazioni redigano il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersi del lavoro agile e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Il Governo ha inteso dunque superare la logica dell'adempimento e far leva su una più profonda responsabilizzazione delle singole Amministrazioni nel rispetto delle loro peculiarità. In questa ottica si deve leggere la convergenza del Pola all'interno del nuovo "Piano Unico" della PA, il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" ex art. 6, del DL 80/2021, che intende programmare il futuro delle amministrazioni integrando in modo sostanziale le diverse prospettive verso l'orizzonte della creazione di Valore Pubblico per i cittadini e per le imprese, a partire dalla cura e dall'innovazione della salute organizzativa e professionale dell'amministrazione.

Anche la Missione 1 del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), con riferimento alla disponibilità di capitale umano qualificato e del necessario “*worklife balance*” - equilibrio lavoro/vita – cita espressamente il lavoro agile nella pubblica amministrazione come misura di incentivazione ad “un più corretto bilanciamento tra vita professionale e vita privata”.

L'Ente è chiamato dunque a progettare e strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione.

Le finalità perseguite sono:

- l'inserimento dell'orario di lavoro e della flessibilità part-time/lavoro agile nell'orario di servizio dell'Ente, senza però determinare effetti discriminatori per coloro che ne usufruiscono, rispetto a coloro che svolgono il lavoro a tempo pieno o in sede lavorativa;
- il reperimento di strumenti per favorire l'accoglimento delle richieste di quei dipendenti che per motivi familiari o di salute (documentati) chiedono il part-time o il lavoro agile, fermo restando comunque la valutazione dell'Amministrazione, sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente.
- la costruzione di un modello organizzativo che tenga conto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che risponda al cambiamento e che consenta una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, e processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi;

Periodo di realizzazione: anni 2022/2024 (o comunque tre anni dalla data d'approvazione).

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili apicali, Ufficio formazione.

A chi è rivolto: Dirigenti, P.O. e dipendenti interessati e/o coinvolti – Una rappresentanza qualificata in grado di contribuire ad una ricaduta in tutti i settori.

Nota normativa

Principio di non discriminazione ex art. 7 D.lgs. n. 81/2015

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo e' riproporzionato in ragione della ridotta entita' della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 4

Raggiungimento degli obiettivi

Il Comune di Lucca si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la seguente tempistica: tre anni dall'approvazione del presente piano.

Art. 5

Monitoraggio del Piano

Ai sensi del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”, il CUG svolgerà i compiti di monitoraggio, verifica e controllo sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 6

Durata

Il presente Piano, ha durata triennale dalla data della sua approvazione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in forma cartacea ed elettronica, affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Lucca lì

VISTO SI APPROVA

IL C.U.G.