



COMUNE DI SALUZZO
Comitato Unico di Garanzia

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2024 - 2026

Premessa

Il presente Piano di Azioni positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso 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 attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente piano, inoltre, è elaborato anche in relazione alle "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" approvate ad ottobre 2022 ed è coerente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo.

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

Le azioni del presente Piano potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che potranno emergere nel corso del triennio.

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente: <https://comune.saluzzo.cn.it/istituzione/comitato-unico-di-garanzia> nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, il Piano Triennale della Azioni Positive confluisce all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Ambiti di azione

Il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella Pubblica Amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 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

L'organizzazione del Comune di Saluzzo vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano del Comune di Saluzzo è suddiviso nei sotto indicati quattro ambiti di azione nei quali si articolano gli interventi che l'Amministrazione intende perseguire:

- *Tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni*
- *Benessere lavorativo*
- *Conciliazione tra vita privata/lavoro*
- *Pari opportunità*

In continuità ed approfondimento con l'attività svolta dal CUG s'intende proseguire e confermare sia gli ambiti di azione proposti con il piano relativo al triennio precedente.

Di seguito sono illustrate le azioni proposte per il triennio.

Ambito di azione: tutela dalle molestie e/o dalle discriminazioni

Il ruolo centrale dei Comitati Unici di Garanzia per la crescita della cultura delle pari opportunità si conferma attraverso l'esplicito intento della Direttiva n. 2/2019 di rafforzamento dei CUG, in quanto la stessa prevede che essi siano, all'interno dell'amministrazione pubblica, importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

Partendo dal presupposto che al momento non risultano denunciati casi di molestie e/o discriminazioni tra il personale comunale, è stata e **verrà mantenuta l'attenzione sul clima aziendale** allo scopo di conservare un ambiente lavorativo, individuale e organizzativo, sereno e collaborativo, al riparo dai cd."rischi psicosociali" (stress, burnout, mobbing, ...).

La Regione Piemonte, nell'ambito delle proprie competenze, opera per dare attuazione al divieto di discriminazione sancito dall'art. 21 della carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art. 3, primo comma della Costituzione, per dare attuazione al dovere di assicurare e promuovere l'uguaglianza sostanziale contenuto nell'art. 3, secondo comma, della Costituzione, nonché per attuare i principi sanciti dallo statuto regionale. Ha istituito presso la Direzione Coesione sociale della Regione Piemonte il *Centro Regionale contro le discriminazioni in Piemonte* con il compito di coordinare la *Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte*, alla quale fa parte anche la Provincia di Cuneo come *nodo territoriale*. Sul territorio provinciale, previa sottoscrizione di un apposito accordo, operano già oltre 10 *Punti informativi*, autorizzati dalla Regione e altri sono in fase di attivazione, a seguito di specifico corso formativo per operatore/trice antidiscriminazione.

Anche il Comune di Saluzzo è *Punto informativo* dal 2020 con un'operatrice appositamente formata che presta attività lavorativa presso la sede distaccata a Palazzo Italia in P.za Cavour 12. Tale Punto informativo ha il compito principale di favorire l'emersione delle discriminazioni, diffondere informazioni e orientamento delle discriminazioni al Nodo territoriale di riferimento (Cuneo presso il Comune di Cuneo dal 2021) con eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni.

Le continue innovazioni introdotte nelle modalità lavorative, la transizione digitale, la carenza di personale, i tempi sempre più ristretti per il raggiungimento degli obiettivi possono dar vita anche involontariamente a comportamenti sul lavoro non corretti e discriminatori, soprattutto in relazione alle diverse abilità, all'età e alle differenze di genere. In ottica di inclusione e lotta alle discriminazioni s'intende proporre al personale per l'anno 2024 **corsi mirati**

all'alfabetizzazione informatica e digitale, anche in collaborazione con scuole di formazione, per fornire le conoscenze di base sui principali programmi informatici del pacchetto Office (word, excel...).

Al fine di sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e di contrasto alle discriminazioni, d'intesa con i Responsabili dei singoli Settori dell'Ente, s'intende promuovere **azioni di sensibilizzazione informativa rivolta ai dipendenti** e riguardanti gli ambiti tematici del *"rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di ogni sorta di discriminazione"*. Si prevede di articolare questa azione nell'arco del biennio 2024-2025.

Sempre in ottica di lotta alle discriminazioni, in qualità di "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nell'ente o di discriminazione il Cug intende **fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al comitato**, dando le indicazioni necessarie di cui alla mail del 24 marzo 2021 inviata ai componenti alla quale si fa rinvio per l'attuazione.

Ambito di azione: benessere lavorativo

All'interno della PA esiste un interesse sempre crescente non solo per la sicurezza e la salute del lavoratore ma anche per la promozione del benessere (individuale ed organizzativo), della qualità della vita lavorativa e della motivazione al lavoro. Occorre pertanto mantenere una maggiore attenzione su alcuni aspetti di carattere relazionale, finora significativamente e ripetutamente trascurati nella PA, legati alla comunicazione, alla motivazione, alla valorizzazione delle risorse umane, al senso di appartenenza, all'interno di una cultura organizzativa che preveda sempre più il passaggio da una logica dell'adempimento ad una "cultura del risultato".

L'ente ha aderito nel 2019 alla Rete informale per la Conciliazione del Welfare della Provincia di Cuneo, rete istituzione territoriale che possa esprimere in forma coesa e condivisa una strategia comune per il territorio, monitorando le informazioni sulle politiche di welfare e promuovendo azioni che saranno portare avanti dal progetto Il Fare e il WellFare.

Obiettivo è quello di implementare esperienze virtuose di welfare per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori da un piano aziendale condiviso ad un piano territoriale integrato anche con il contesto pubblico.

Con deliberazione della giunta comunale n. 2 del 12 gennaio 2022 l'Ente ha aderito formalmente alla Rete di conciliazione per il welfare, nell'ambito del Progetto il Fare e il WellFare a valere sul Bando "Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale " anche al fine di reperire fondi per attuare iniziative nel welfare aziendale e compiere le azioni sotto proposte.

Quando si parla di benessere organizzativo è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Dirigenti e dai Responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. In quest'ottica e in linea con quanto già avviato l'anno scorso, **maggiore attenzione** sarà posta **al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza**. Ogni Dirigente e Responsabile apicale di posizione

organizzativa dunque dovrà coinvolgere il più possibile, mediante incontri costanti, i dipendenti e collaboratori nella proposizione e definizione degli obiettivi dell'amministrazione comunale con l'individuazione delle modalità per raggiungerli. L'intento è quello di migliorare le componenti relazionali individuali ed organizzative così da aumentare la conoscenza di sé al fine di instaurare un clima di cooperazione, collaborazione e propositività ma anche di inclusività. A tal scopo dovranno annualmente illustrare gli obiettivi di peg approvati dalla giunta comunale e ogni altra *mission* aziendale che verrà definita nel corso del triennio.

Negli ultimi due esercizi, grazie alle recenti normative statali, sono state attivate iniziative di valorizzazione particolare del personale interno attraverso:

- n. 3 assunzioni da graduatorie di enti terzi di personale già dipendente di questo Ente, in categoria economica superiore a quella già posseduta, nei settori: amministrativi di staff (staff fondi europei e personale); sviluppo compatibile del territorio;
- n. 1 progressione verticale con disciplina precedente al d.l. 80/2021, in ambito personale tecnico esterno da categoria ex B a ex C;
- n. 3 progressioni verticali da ex categoria C a ex categoria D nei settori: sociale-scolastico-servizi alla persona; sviluppo compatibile del territorio; servizi alla persona-cultura-turismo;
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito tecnico esterno;
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito Finanziario;
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B1 a ex categoria B3 in ambito demografico;
- n. 6 progressioni verticali in ambiti vari: 2 attuate in ambito tecnico (da ex categoria C a D) 1 in ambito informatico/ced (da ex categoria C a D), 1 programmata (da ex categoria C a D) e 2 con ambito da definire (una da ex categoria B a C; una da ex categoria C a D).

Peraltro rimangono pur sempre delle restrizioni in ambito di assunzione di personale, ed è sempre più necessario utilizzare nel modo più ottimale possibile il personale esistente, attraverso la ricognizione delle attività e dei carichi di lavoro e le sinergie tra i diversi uffici e servizi così come l'impiego condiviso del personale tra uffici, servizi e settori.

L'Amministrazione inoltre impartisce direttiva ai settori e uffici dell'Ente, per soluzioni operative, riorganizzative anche dei processi di lavoro, e assunzionali ove fattibili nel rispetto delle limitazioni finanziarie in occasione della revisione della programmazione dei fabbisogni.

Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione, al fine di favorirne l'inserimento professionale si intende **proseguire con la formazione interna** tenuta dai Dirigenti o Responsabili apicali di PO per fornire loro indicazioni di base sulla struttura e sul contesto dell'Ente e sulle procedure interne amministrative. Inoltre con l'obiettivo di garantire un adeguato e piacevole inserimento nel nuovo ambiente lavorativo verrà mantenuto **l'affiancamento e l'accompagnamento nella struttura comunale** sia in ambito sociale che organizzativo.

Nella promozione del benessere organizzativo la formazione gioca un ruolo fondamentale, a tal proposito nel corso del triennio 2024/2026 si intende, compatibilmente con le risorse disponibili, **rafforzare la formazione** prevista per il personale **su diversi temi funzionali al raggiungimento del benessere dei dipendenti**. Gli Enti pubblici, e i Comuni in particolare, stanno appena scoprendo le opportunità che derivano all'efficienza dei servizi, anche da una organizzazione "partecipativa" che tenga conto dei suggerimenti del personale stesso e ne promuova il benessere organizzativo. In quest'ottica, favorendo l'ascolto, la valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni innovative "dal basso", è possibile migliorare il clima interno, le relazioni, i risultati.

Al fine di promuovere la capacità di conoscere e gestire le proprie emozioni, nonché di gestire lo stress e i conflitti per costruire relazioni efficaci con gli altri si prevede, nel corso del 2024, l'**attivazione di uno sportello di supporto psicologico** con uno psicologo abilitato.

Tra le iniziative che si propongono per il triennio si prevede la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti, a partire dai livelli dirigenziali, a **percorsi formativi sulle tematiche del lavoro di gruppo** nell'ottica dell'inclusione per promuovere il benessere organizzativo.

Si intende, inoltre, porre attenzione sulla dimensione etica del lavoro in tutte le sue sfaccettature pertanto i dipendenti saranno chiamati a partecipare ai vari corsi di formazione organizzati direttamente dall'ente in materia di anticorruzione e trasparenza anche sottoforma di webinar, cortometraggi, video, filmati o eventi in tema.

Infine, durante il triennio, s'intende avviare **attività volte** alla stipula di convenzioni per il personale in ambito di **benessere fisico** dei dipendenti (piscina, palestra...)

Ambito di azione: conciliazione vita privata/lavoro

L'adozione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri della circolare n. 3 del 1 giugno 2017 in merito alle linee guida sull'organizzazione del lavoro nella PA, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, aveva imposto un'attenta riflessione sulle misure organizzative da adottare, seppure in via sperimentale, per raggiungere l'obiettivo di una PA moderna, caratterizzata dalla valorizzazione delle risorse umane, dalla razionalizzazione delle risorse strumentali nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza, dalla responsabilizzazione del personale, dalla riprogettazione dello spazio di lavoro, dal più ampio utilizzo delle tecnologie digitali, dal rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, dalla agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In considerazione del fatto che ogni Amministrazione può equilibrare il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione al momento lo strumento dello smartworking viene attuato, nell'ambito dell'Ente, principalmente per i dipendenti di categoria fragile. Si auspica comunque che eventuali ulteriori possibilità di attuazione del lavoro agile possano nel triennio anche essere valutate per motivi extra categoria protette, fragili o a rischio quali a titolo non esaustivo per dipendenti neogenitori o che assistono anziani o malati in casa.

Allo scopo di favorire il benessere dei dipendenti con esigenze familiari specifiche, con la collaborazione dell'ufficio Risorse Umane, s'intende informare e sensibilizzare il personale nel corso del triennio in merito all'istituto delle **ferie solidali**, disciplinate dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015, tramite le quali *"i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti"*.

Ambito di azione: pari opportunità

E' utile ricordare che le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di

ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Nell'ambiente lavorativo, la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri riconosce al Comitato Unico di Garanzia un ruolo fondamentale per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Il Cug tra le sue competenze ha anche quella di essere "sentinella" contro le discriminazioni nell'ambito lavorativo. Il Comune di Saluzzo, partner del Nodo provinciale di Cuneo contro le discriminazioni in Piemonte, ha la possibilità di partecipare a dei momenti formativi gratuiti organizzati in webinar sulla tematica della Cultura contro le discriminazioni per prevenirle e combatterle.

Inoltre l'inclusione e le pari opportunità passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata.

Anche la comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere. Pertanto, il linguaggio della pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere. Le amministrazioni pubbliche, secondo le indicazioni europee dovrebbero utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Con atto n. 61 del 22 marzo 2023 la giunta ha deliberato di costituire l'Organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'articolo 6 del nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. L'organismo per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

La ricorrenza dell'8 marzo rappresenta l'occasione utile per ricordare non solo le conquiste sociali, politiche ed economiche raggiunte dalle donne, ma anche le violenze e le discriminazioni agite ancora contro le stesse, in collaborazione con la Consulta Pari Opportunità del Comune di Saluzzo, sarà **inviato** a tutti i dipendenti del Comune **il calendario di eventi e iniziative** con invito alla partecipazione.

Con l'intento di diffondere una maggiore cultura di genere, alla base del rispetto per le pari opportunità s'intende **dare una maggiore visibilità al CUG** al fine di fornire al personale una maggiore conoscenza delle sue funzioni. A tal fine nel corso del 2024 verrà inviata a tutti i dipendenti informativa sul ruolo e le sue funzioni, nonché sulle sue attività ed i suoi obiettivi.

Si precisa che il Piano di azioni positive sopra esposto è rivolto a tutto il personale comunale e

alle altre figure individuate nelle singole azioni e che sarebbe auspicabile anche la partecipazione di personale esterno appartenente ad altri Enti in modo da realizzare quella sinergia e quella rete di relazioni che potrebbe rendere più proficuo lo scambio di esperienze.

Monitoraggio e rendicontazione

Gli obiettivi del presente Piano saranno oggetto di adeguate attività di monitoraggio e rendicontazione, al fine di verificarne la realizzazione nonché la coerenza con gli obiettivi del Piano della performance e di riprogrammarli e adattarli secondo esigenze, qualora necessario.