

ALLEGATO A.6 AL PIAO 2024/2026  
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

Obiettivi per il triennio 2024-2026

- **OBIETTIVO 1PAP - Promozione del benessere organizzativo e formazione professionale**

L'obiettivo è quello di attuare una serie di azioni atte a promuovere e sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo, inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, e programmare attività formative che possano consentire al personale di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

**Azioni nell'ambito dell'obiettivo 1PAP**

**1PAP Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile in servizio presso il Comune di Arezzo.**

L'azione intende proporre percorsi formativi che dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part time. La programmazione di percorsi di formazione sarà principalmente a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

L'azione si articolerà nelle seguenti attività.

**1PAP Azione 1A) Promuovere e diffondere il corso RIFORMA Mentis: costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro – progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota Servizio Personale prot. n. 167158 del 1° dicembre 2023).**

*Target: completamento del corso da parte di almeno due unità di personale per ufficio per anno.*

*Monitoraggio: tramite il report annuale sulla formazione previsto dalla misura n. 60 del PTPCT.*

**1PAP Azione 1B) Promuovere percorsi formativi organizzati direttamente dall'Ente con esperti, con le finalità definite nell'obiettivo OB1 PAP.**

*Target: stesura di un programma di iniziative da sviluppare nel triennio, con eventuale reperimento di finanziamenti esterni; valutazione della fattibilità ed avvio delle attività nel triennio.*

*Monitoraggio: stesura del programma di cui sopra entro novembre 2024.*

**1PAP Azione 2) Favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale.**

L'azione intende favorire la conoscenza delle normative e delle informazioni di interesse per il personale del Comune di Arezzo nell'ambito delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della parità di genere.

*Target: invio, tramite Newsletter al personale, di documenti e circolari nell'ambito di cui sopra.*

*Monitoraggio: report annuale del Servizio Personale, in occasione del monitoraggio del PIAO.*

- **OBIETTIVO 2PAP - Smart working e valorizzazione dell'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori**

L'obiettivo è volto a promuovere il lavoro agile come opportunità di crescita della cultura organizzativa e assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di lavoro agile anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, etc.).

L'obiettivo è volto, inoltre, al presidio e alla valorizzazione delle conoscenze e delle competenze, promuovendo il valore dell'intergenerazionalità.

**Azioni nell'ambito dell'obiettivo 2PAP**

**2PAP Azione 1) Garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart working.**

*Target: disciplina del lavoro agile da inserire nel PIAO.*

*Monitoraggio: monitoraggio dell'andamento del lavoro agile nella redazione del Conto Annuale.*

**2PAP Azione 2) Individuazione, nell'ambito delle strutture dirigenziali interessate da cessazioni e da nuove assunzioni, di 'tutor' finalizzati all'accoglienza e alla guida professionalizzata per i nuovi assunti.**

Target: determinazioni organizzative di nomina dei 'tutor' da parte delle strutture dirigenziali interessate.

Monitoraggio: verifica emanazione di determinazioni organizzative di nomina dei 'tutor' da parte delle strutture dirigenziali interessate.

- **OBIETTIVO 3PAP - Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità**

L'obiettivo vuole promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

#### **Azioni nell'ambito dell'obiettivo 3PAP**

**3PAP Azione 1) Promuovere e diffondere le tematiche del PAP attraverso la creazione di una pagina web dedicata sul sito istituzionale del Comune di Arezzo, contenente le informazioni sulla composizione e sull'attività del CUG, della Consulta delle pari opportunità, sul Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.**

Target: creazione della pagina web

Monitoraggio: creazione della pagina web e relativo aggiornamento a cura dell'Ufficio immigrazione, integrazione e pari opportunità.

**3PAP Azione 2) Stesura della relazione annuale del CUG secondo il Format 2 della direttiva n. 2/2019 entro la scadenza prevista, da pubblicare sulla pagina dedicata del sito web di cui all'azione 1) dell'obiettivo 3PAP.**

Target: stesura della relazione annuale del CUG, con il supporto del Servizio Personale.

Monitoraggio: pubblicazione della relazione sulla pagina web dedicata a cura dell'Ufficio immigrazione, integrazione e pari opportunità.

**3PAP Azione 3) Promuovere la partecipazione del personale comunale agli eventi, incontri, convegni organizzati o patrocinati dal Comune di Arezzo in tema di pari opportunità e parità di genere**

Target. Almeno 5 partecipanti per anno da individuare in collaborazione con il personale dirigente e/o titolare di posizione organizzativa.

Monitoraggio: tramite il report annuale sulla formazione a cura del servizio personale previsto dalla misura n. 60 del PTPCT.

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 'Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144' (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198);
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 'Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche';
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 'Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246' (Piano di azioni positive);
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 'Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni' (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità);
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 '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' (cd. Collegato Lavoro - misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni);
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 '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' (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali);
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo 'Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale';
- Direttiva 23 maggio 2007 'Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche';
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG);
- Direttiva n. 3/2017 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 regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 'Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche';
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 'Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo'.