



# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022-2024

## INTRODUZIONE

Il contesto attuale in cui si colloca la programmazione triennale 2022-2024 del Piano delle azioni positive assume una nuova veste, tenuto conto che nel 2020 grazie è entrata in vigore la direttiva 2/2019 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministero della funzione pubblica, per rivedere ed aggiornare, alla luce dei mutati indirizzi comunitari e disposizioni nazionali, gli indirizzi di orientamento delle pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

E' stata così sostituita la direttiva 23 maggio 2007, n. 198 recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni*”, e si è dato corso all'aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011 “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” .

La più recente direttiva 2/2019 riconosce inequivocabilmente il P.A.P. quale documento programmatico ricorrente della P.A., evidenziando il legame tra performance, pari opportunità e benessere organizzativo, inoltre, rafforza contestualmente il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

E' in questo contesto che il Comune di Chioggia assume quale fonte propulsiva di ogni prospettiva futura di miglioramento la valenza strategica del benessere organizzativo, professionale, di genere e digitale del personale, predisponendo ed adottando il Piano triennale delle azioni positive (di seguito PAP), che sarà aggiornato annualmente, in relazione a nuovi bisogni, opportunità o necessità di rimodulazione, con riferimento al P.I.A.O. facendo confluire i documenti programmatici in un processo di sempre maggiore connessione tra gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

## LE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2022-2024

### AREA DI INTERVENTO 1 - COMUNICAZIONE EFFICACE

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili e tempi definiti
<p><b>a) Piano di comunicazione del PAP</b></p>	<p>La comunicazione efficace e circolare del PAP è alla base del perseguimento di ogni sua azione, pertanto assume rilievo strategico la realizzazione di un piano di comunicazione volto a promuovere la divulgazione fin dalla sua fase di avvio e a renderlo sempre accessibile per la consultazione dei futuri aggiornamenti e rimodulazioni.</p>	<p>Consigliera di Fiducia, CUG.</p>	<p>Realizzazione di almeno nr. 1 incontro di presentazione entro due mesi dall'adozione del PAP</p> <p>Trasmissione del PAP a dirigenti, PO e dipendenti e messa in rete del PAP entro dieci giorni dall'adozione ed entro dieci giorni dall'adozione di ogni aggiornamento e rimodulazione</p>
<p><b>b) Facilitare l'aumento della circolazione delle informazioni con particolare riguardo ad ogni processo di</b></p>	<p>Elaborare una strategia di comunicazione interna relativa alle informazioni amministrative anche per permettere una maggiore coesione tra i vari profili</p>	<p>Dirigenti, P.O. ed Ufficio Risorse Umane</p>	<p>Costante miglioramento delle pagine web specifiche per il personale e previsione di apposita bacheca informativa nell'intranet 2022-2024</p>

<b>cambiamento,</b>			
<p><b>c) Facilitare l'accesso alle informazioni per accedere ai servizi antiviolenza</b></p>	<p>Esposizione cartello informativo del numero verde di pubblica utilità 1522 per il sostegno alle vittime di violenza di genere e stalking come da normativa vigente già richiamata nella sezione "Primo piano" del sito internet.</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>Verifica dell'avvenuta esposizione da parte dei dirigenti e P.O. entro 30 giorni dalla ricezione del PAP</p>
<p><b>d) Promuovere e realizzare le migliori condizioni di accessibilità alle informazioni sulle modifiche contrattuali e modalità di utilizzo di ogni tipologia di permesso</b></p>	<p>Pubblicazione nell'intranet di circolari</p>	<p>Ufficio Risorse Umane</p>	<p>Costante miglioramento delle pagine web specifiche per il personale e previsione di apposita bacheca informativa nell'intranet 2022-2024</p>

AREA DI INTERVENTO 2 - AREA DISCRIMINAZIONI, MOBBING

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili e tempi definiti
<p><b>a) Prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, aumentare la consapevolezza dell'importanza di una cultura organizzativa improntata al rispetto</b></p>	<p>Attività formative specifiche sul tema delle discriminazioni, del contrasto alla formazione degli stereotipi e facilitare la conoscenza circa le varie forme di violenza di genere.</p> <p>Individuazione materiali di approfondimento.</p>	<p>Ufficio Personale, Ufficio Pari opportunità, Consigliera di Fiducia, CUG.</p>	<p>Realizzazione di almeno nr. 1 attività formativa aperta a tutto il personale nel corso del triennio 2022-2024.</p> <p>Divulgazione tramite intranet e sito internet dei materiali di approfondimento da effettuarsi nel corso del triennio 2022-2024</p>
<p><b>b) mantenimento della figura della/del Consigliere/a di fiducia, assicurando attraverso un soggetto imparziale la raccolta di eventuali segnalazioni e presa in carico circa atti di discriminazione, molestie sessuali, morali e mobbing.</b></p>	<p>Previsione nel piano degli incarichi dell'Ente della/del Consigliera/e di Fiducia e gestione dei procedimenti amministrativi legati all'incarico esterno.</p> <p>Supporto ai dipendenti ad accesso riservato e diretto alla figura specialistica, sia in modalità on line che in presenza presso spazio neutro ed esterno alle sedi degli uffici comunali.</p>	<p>Pari Opportunità</p>	<p>Adempimenti gestionali 2022-2024</p>

## AREA DI INTERVENTO 3 - WORK LIFE BALANCE

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili e tempi definiti
<b>a) Migliorare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.</b>	Elaborazione di un'indagine rivolta a tutto il personale mirata ad individuare ogni aspetto di miglioramento necessario	Ufficio Pari Opportunità, Ufficio Risorse Umane, CUG, Consigliera di fiducia	Realizzazione indagine in modalità anonima on line entro il primo semestre 2022  Pubblicazione dei soli dati aggregati in forma anonima dell'indagine, nell'intranet entro un mese dalla conclusione  Individuazione dei processi da migliorare e loro perseguimento 2022-2024
<b>Revisione dell'istituto della flessibilità</b>	Ampliamento delle modalità di flessibilità oraria	CUG, RSU, Ufficio Personale	Aggiornamento del vigente Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente del Comune di Chioggia entro il 2022
<b>Forme di lavoro agile</b>	Assicurare pari opportunità a tutto il personale di accesso alle funzioni cosiddette "smartabili".	Amministratori, Dirigenti, CUG, Ufficio Personale, RSU	Incontri trasversali ai soggetti attuatori di cui almeno 1 nell'anno 2022.

## AREA DI INTERVENTO 4 - RAFFORZAMENTO DEL CUG

Obiettivo specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili e tempi definiti
<b>a) Rafforzare il CUG.</b>	Analisi del Regolamento della Rete nazionale dei CUG	CUG	Riscontro da verbale del CUG entro il 2022
<b>b) Adesione alla Rete Nazionale dei CUG</b>	Adozione della Carta della Rete nazionale dei CUG	CUG, Ufficio Pari opportunità	Adozione degli atti necessari entro il 2023
<b>c) accrescere i membri del CUG</b>	Sensibilizzare le Organizzazioni sindacali ad assicurare i propri designati quali membri del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)	Amministratori, CUG, Ufficio Personale, RSU	Comunicazioni dirette alle OO.SS. di cui almeno 1 a seguito dell'adozione del PAP.

## MONITORAGGIO

L'attuazione del Piano delle azioni positive è in carico a tutti soggetti attuatori ed è soggetta a monitoraggio annuale, le cui risultanze, permetteranno al CUG di svolgere i propri compiti di verifica in un'ottica di riprogrammazione del triennio successivo.