



COMUNE DI ALESSANDRIA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025





COMUNE DI ALESSANDRIA

INDICE

1. *PREMESSA*
2. *FONTI NORMATIVE*
3. *DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE*
4. *ATTORI*
5. *CONTESTO ORGANIZZATIVO E FOTOGRAFIA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ALESSANDRIA*
6. *OBIETTIVI GENERALI*
7. *AZIONI*
8. *CONCLUSIONI*

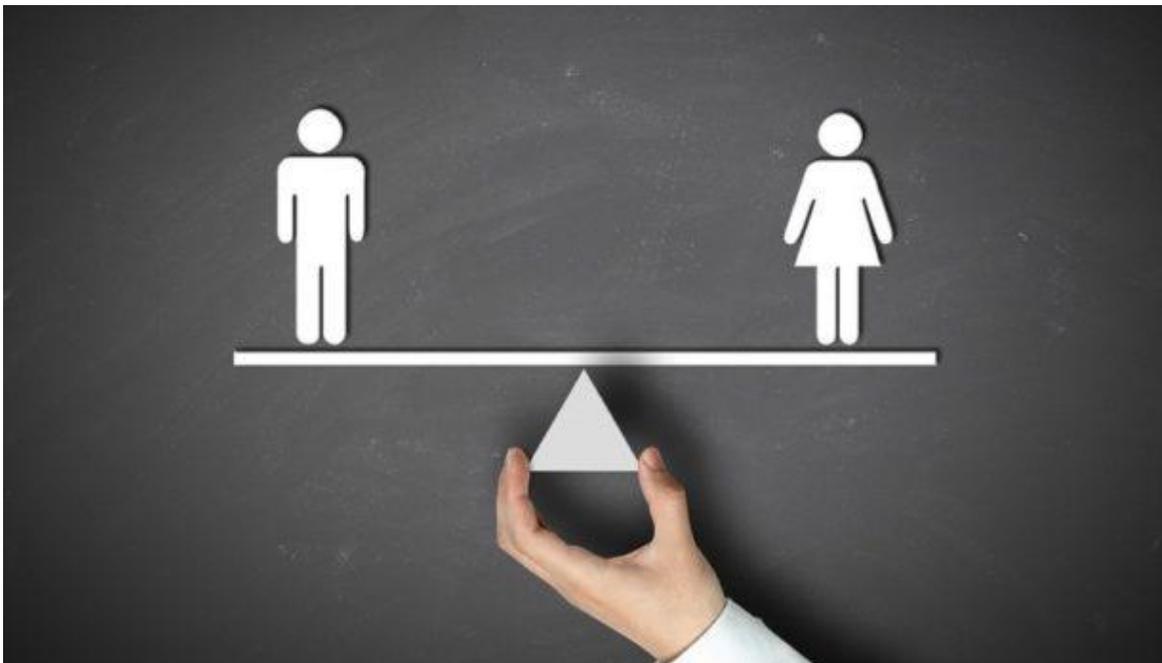


COMUNE DI ALESSANDRIA

1. PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

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, intervenendo 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. Inoltre, sono misure "preferenziali", in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e riequilibrando la presenza dei soggetti meno rappresentati nei luoghi di vertice.





COMUNE DI ALESSANDRIA

2. FONTI NORMATIVE

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana.

Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- Articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- Articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- Articolo 51, che attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- Articolo 117, che sancisce in capo alle Regioni l'obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive.

Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", in particolare l'articolo 1, comma 1, lettera c, "Finalità ed ambito di applicazione", l'articolo 7, comma 1, "Gestione delle risorse umane" e l'articolo 57 "Pari opportunità"; Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in particolare l'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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 "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";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;



COMUNE DI ALESSANDRIA

- Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Legge 13 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'articolo 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";
- Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 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";
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto piano;
- 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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.





COMUNE DI ALESSANDRIA

3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Alessandria, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, approvato nell'ambito del PIAO 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 305 del 30/11/2022, predispone il presente Piano.

L'Ente ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2023-2025 (d'ora innanzi PAP 23-25) quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il PAP 23-25 è stato elaborato con la piena collaborazione del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (d'ora innanzi C.U.G.), che ha rilasciato parere favorevole in merito il giorno 21/02/2023.

Il PAP 23-25 avrà decorrenza triennale a partire dall'adozione della deliberazione con cui la Giunta Comunale provvederà ad adottarlo.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

Il Piano svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro. Deve costituire un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio.

La diffusione dei contenuti del PAP 23-25 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.



COMUNE DI ALESSANDRIA

4. ATTORI

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel presente PAP 23-25 sono affidati all'*Ufficio pari opportunità, popolazione carceraria, albo comunale libere forme associative* del Settore Risorse Umane, Affari Istituzionali, politiche educative e culturali.

L'Ufficio in questione si avvale della collaborazione del C.U.G. nonché di diversi servizi/uffici comunali che risulteranno coinvolti in un'ottica di collaborazione finalizzata all'analisi di contesto, alla co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi.





COMUNE DI ALESSANDRIA

5. CONTESTO ORGANIZZATIVO E FOTOGRAFIA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ALESSANDRIA

La macrostruttura di Ente in vigore dal 01/01/2023 è stata definita con Deliberazione di G.C. n. 330 del 16/12/2022 .

La struttura Organizzativa risulta formata da una Segreteria Generale a cui è affidata la direzione il coordinamento del Gabinetto del Sindaco e di n. 2 Servizi Autonomi (Polizia Locale e Avvocatura) e n. 6 settori apicali, in particolare:

- *Settore politiche di sviluppo e innovazione;*
- *Settore risorse umane, affari istituzionali e politiche educative e culturali;*
- *Settore risorse finanziarie, programmazione e bilancio;*
- *Settore opere pubbliche e infrastrutture;*
- *Settore sviluppo economico e benessere della persona;*
- *Settore urbanistica;*

L'analisi del personale dipendente "fotografata" dal Servizio Organizzazione e Relazioni Sindacali, fornisce il quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici, che rappresenta un indicatore forte del rispetto dei principi di pari opportunità.

In particolare, di seguito si riporta una fotografia della situazione del personale dell'Ente al 31 Dicembre del 2022 attraverso le seguenti tabelle:

❖ PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022 SUDDIVISO TRA MASCHI E FEMMINE (Tab. 1);

personale in servizio al 31/12/2022	totale	M	F	tempo ind.			tempo det.			Di cui p.o.
				tot.	f.t.	p.t.	tot.	f.t.	p.t.	
dirigenti	6	5	1	4	4	0	2	2	0	
comparto	471	198	273	468	439	29	3	3	0	13
<i>totale</i>	<i>477</i>	<i>203</i>	<i>274</i>	<i>472</i>	<i>443</i>	<i>29</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>13</i>

Da questa analisi emerge che il Comune di Alessandria ha una maggiore presenza femminile al suo interno rispetto a quella maschile, fatta eccezione per la dirigenza (in generale 57% femmine e 43% maschi).

La maggior parte del personale dell'Ente ha un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Alla luce dei dati riportati nella tabella:

- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di donne sulla totalità dell'organico, ed anzi si evidenzia un lieve sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile, pur garantendo la parità di genere per l'accesso ad ogni posizione;
- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile a ricoprire posizioni di responsabilità, ad eccezione delle posizioni dirigenziali;
- non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera.



COMUNE DI ALESSANDRIA

6. OBIETTIVI GENERALI

La finalità del Piano è quella di coordinare vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari e di costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Ente che come un vincolo.

Per il raggiungimento della finalità prevista vengono individuati e mantenuti i seguenti obiettivi generali:

- a. **Obiettivo 1:** promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, le pari opportunità mediante studi e indagini sul personale, garantendo *parità di formazione e informazione del personale*, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni;
- b. **Obiettivo 2:** Promuovere, nell'ambito del *benessere organizzativo*, la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente. Promuovere inoltre la salute, l'autostima e l'inclusione sociale.
- c. **Obiettivo 3:** Promuovere "*Linguaggio di genere*" ed utilizzare termini non discriminatori in tutti i documenti dell'Amministrazione.



COMUNE DI ALESSANDRIA

7. AZIONI

Azioni generali

Il Comune di Alessandria, al fine dell'attuazione del presente piano, si impegna *in generale* a:

- a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni, violenze, molestie, molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore;
- a favorire l'adozione di politiche afferenti servizi e interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche;
- a garantire un'attività di formazione per i membri del CUG nelle materie strettamente attinenti alla loro attività ed una divulgazione delle attività poste in essere dall'organismo stesso, assicurando un'autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi; la formazione, rivolta anche al personale maschile, sarà effettuata anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale/Provinciale di Parità;
- a garantire la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, senza discriminazioni tra uomini e donne, assicurando la presenza sia di uomini che di donne, e anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di parità; ogni dipendente, sia uomo che donna, ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio dirigente e sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- ad assicurare che il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale; non esistono né dovranno essere previsti discriminanti di alcun genere tra i due sessi tra i criteri per le progressioni e non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o sole donne;
- ad analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini, rilevando la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.;
- ad introdurre percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro;
- ad introdurre un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- a favorire, in sinergia con l'Ufficio della Consigliera di parità territorialmente competente e con il CUG, la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.);
- ad introdurre percorsi formativi sul lavoro agile (smart-working) e percorsi formativi di diversity management (disabilità);
- a favorire la sensibilizzazione, la formazione ed il sostegno sul tema della disabilità.



COMUNE DI ALESSANDRIA

Azioni particolari

OBIETTIVO 1 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere e favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

STUDI, PROGETTI ED INDAGINI SUL PERSONALE (vedi azioni 1.1 - 1.2 - 1.3)

Verranno somministrati al personale comunale, una volta all'anno, dei questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo. Successivamente verranno analizzati al fine di raccogliere informazioni e spunti per elaborare azioni positive.

Verranno effettuate analisi propedeutiche al fine di valutare la possibilità di promuovere un'analisi organizzativa finalizzata alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti e di tutte le proprie dipendenti.

Predisposizione di progetti finalizzati ad incrementare il benessere organizzativo dei lavoratori Over50 e dei neo assunti presenti nell'Ente, in modo tale da facilitare il passaggio di conoscenze da una categoria all'altra e viceversa.

AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (vedi azioni 1.4 - 1.5 - 1.6)

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, e nella Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

In tal senso si intende promuovere l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, ricreativo e sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere. Verranno valutati e proposti corsi formativi, seminari e convegni nell'ambito dei temi delle pari opportunità, della cultura e della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione, rivolti al personale comunale e organizzati da soggetti terzi nel territorio.

Le responsabili e i responsabili dovranno favorire la partecipazione del personale comunale ai corsi di formazione organizzati dall'Ente, anche attraverso l'attuazione o il sollecito d'interventi organizzativi che rimuovano eventuali ostacoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare del personale comunale, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per coloro che sono in condizione di disabilità, evitando in tal modo ogni possibile forma di discriminazione.

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare sono accentuate dalle asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli e delle figlie. La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri. Tuttavia, tale istituto, viene scarsamente utilizzato, anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Una leva di cambiamento è la diffusione di una



COMUNE DI ALESSANDRIA

pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi. Si provvederà, inoltre, a continuare a garantire il rispetto della parità di genere nelle Commissioni di concorso.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI (vedi azioni 1.7 - 1.8)

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti. Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, anche attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati ed il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità, anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore e l'analisi delle buone prassi innovative adottate.

Come previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, entro il 31 gennaio di ogni anno si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano.

ORGANISMI E STRUMENTI DI TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO (vedi azione 1.9)

Si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G., che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e opera all'interno dell'Organizzazione al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Il tutto anche tramite la promozione e la diffusione di una cultura organizzativa improntata al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e alle pari opportunità e il miglioramento delle condizioni lavorative nell'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale.

Vedi Allegato B Excel – foglio 1



COMUNE DI ALESSANDRIA

OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE , PROMOZIONE DELLA SALUTE, DELL'AUTOSTIMA E DELL'INCLUSIONE.

FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE (vedi azioni 2.1 - 2.2)

Al fine di colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario un investimento culturale e formativo, per colmare il *Digital Gap* tra i dipendenti, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale, al fine di consentire di operare in modo efficace in contesti sempre più complessi e caratterizzati da trasformazioni digitali.

Per fare ciò, sarà fondamentale favorire l'informazione e la formazione interna con lo scopo, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *know-how* e di esperienze, di favorire la crescita professionale dei dipendenti e delle dipendenti, apportando anche un maggiore benessere organizzativo. Verranno organizzati iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e delle procedure in dotazione all'Ente.

Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna e della trasparenza, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza al nostro Ente.

SALUTE, BENESSERE E INCLUSIONE (vedi azioni 2.3 - 2.4 -2.5)

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. È dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche.

Verranno mantenute le consolidate iniziative:

- 1) le azione poste in essere per il benessere organizzativo riguardante i dipendenti che lavorano presso i Servizi Educativi;
- 2) del progetto finalizzato alla creazione di opportunità di crescita professionale dei dipendenti del Comune di Alessandria appartenenti alle categorie A e B (dal 01/04/2023 rispettivamente inquadrati nelle nuove aree degli "Operatori" e "Operatori esperti") assunti in base alla normativa prevista dalla legge 68/99 (proposta di deliberazione n. 423 del 04/10/2022).



COMUNE DI ALESSANDRIA

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA (vedi azioni 2.6 - 2.7)

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta a quelle già ampiamente diffuse nel nostro Ente, quali il ricorso alla flessibilità oraria, al part-time e la diffusione del Lavoro Agile.

Vedi Allegato B Excel - foglio 2



COMUNE DI ALESSANDRIA

OBIETTIVO 3: PROMUOVERE “LINGUAGGIO DI GENERE” (vedi azioni 3.1 - 3.2 - 3.3).

Cercare di utilizzare termini non discriminatori (in generale) in tutti i documenti dell'amministrazione, da quelli programmatici più importanti, agli atti più semplici predisposti dai singoli uffici.

Vedi Allegato B Excel - foglio 3



COMUNE DI ALESSANDRIA

8. CONCLUSIONI

Con il presente Piano quindi, il Comune di Alessandria si propone di garantire una effettiva parità di opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, che offrano possibilità di crescita e concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, di miglioramento del benessere organizzativo e di supporto ai dipendenti in situazioni di necessità.

Il presente Piano delle Azioni Positive 23-25 , è stato condiviso con il C.U.G., il quale in data 21/02/2023 ha espresso parere favorevole in merito. Ora verrà portato in Giunta Comunale per l'approvazione definitiva.

Il documento definitivo, che sarà composto da Deliberazione di Giunta Comunale, Piano delle Azioni positive 23-25, parere favorevole del C.U.G. ed allegato Excel contenente le azioni elaborate per ogni singolo obiettivo, farà parte del PIAO del Comune di Alessandria per il triennio 2023-2025, come da normativa vigente (*Piano integrato di attività e organizzazione triennio 2023/2025 - art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni nella legge n. 113 del 06.08.2021 e s.m.i.*).

