



CITTÀ DI ALESSANDRIA

Piano delle Azioni Positive

Triennio 2013-2015

Approvato con Deliberazione G. C. n. 338 del 30 dicembre 2013

Sommario

Introduzione.....	3
I. Premesse giuridico-normative	4
I. 1. Quadro delle principali fonti di riferimento	4
I. 2. Schema procedurale e soggetti coinvolti nella elaborazione del Piano	5
II. Obiettivi specifici del PTAP 2013-2015	6
II. 1. Cogliere le opportunità del 2014 quale “Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare”	6
II. 2. Finalità e obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 del Comune di Alessandria	6
Area A - “Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”	7
Progetto A. 1: Sperimentazione di formule standardizzate di orario flessibile per favorire la conciliazione vita/lavoro	7
Progetto A. 2: Sensibilizzazione al coinvolgimento paritario dei generi nelle cure parentali.....	8
Progetto A. 3: Valorizzazione del rapporto tra “Conciliazione dei tempi e benessere organizzativo” nella Contrattazione decentrata	9
Area B - “Formazione & Valorizzazione personale”	9
Progetto B. 1: Approfondimento, aggiornamento e formazione specifica per i componenti del C.U.G.....	10
Progetto B. 2: Sensibilizzazione informativa dipendenti dell’Ente sul necessario contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo (e sociale)..	10
Progetto B. 3: Pari Opportunità e valorizzazione dei Dipendenti per una migliore organizzazione del lavoro (anche) attraverso le mobilità interne	11
Area C - “Salute & Benessere”	12
Progetto C. 1: Redazione e approvazione di un Codice Comunale di condotta contro le discriminazioni e le molestie	13
Progetto C. 2: Condivisione valutativa al fine di sviluppare un “sistema di promozione della salute (e sicurezza)”	13
Progetto C. 3: Promozione di una (nuova) indagine interna sul “benessere organizzativo”	14
II. 3. Il monitoraggio sull’attuazione del Piano.....	16
II. 4. Le interconnessioni tematiche con il Piano Triennale delle Azioni Formative.	16

Introduzione

Il “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (di seguito denominato CUG) del Comune di Alessandria, nell’ambito dei compiti ad esso assegnati, ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. a, del Regolamento approvato con D.G. n. 267/0140A-434 del 31 ottobre 2013, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive anno 2013-2015, in coerenza 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.

Tale proposta di PTAP 2013-2015 del Comune di Alessandria si inserisce nel contesto delle Azioni Positive già promosse dall’Ente, in ottemperanza agli obblighi di legge e in continuità con il precedente Piano 2010-2012 (approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 23.06.2010), a conferma della particolare attenzione all’organizzazione dell’ente comunale, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro.

La presente proposta di PTAP, centrata sul mainstreaming, individua nella programmazione e nelle procedure a tutti i livelli dell’Ente l’integrazione del genere e la valutazione dell’implicazione delle donne e degli uomini, superando l’approccio alle pari opportunità sotteso alla legge 125/91, inteso come necessità di un’azione specifica volta a superare situazioni di svantaggio.

Una proposta, dunque, che superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici intende privilegiare azioni trasversali valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro.

A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si intende elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza alle tematiche del CUG di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L’articolazione tematica del PTAP 2013-2015 è distinta in due aree, ossia:

- I. Premesse giuridico - normative;
- II. Obiettivi specifici del PTAP 2013-2015.

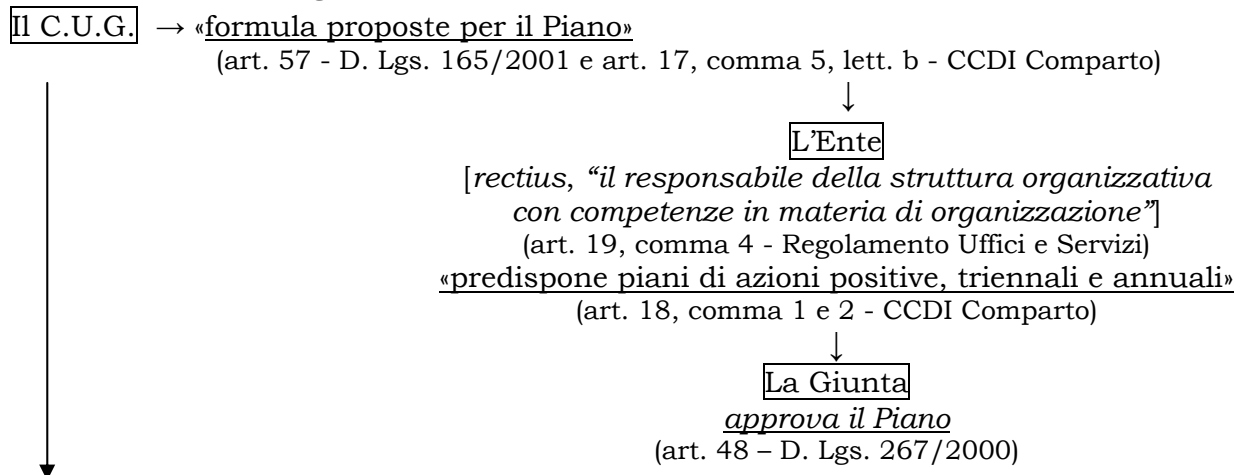
I. Premesse giuridico-normative

I. 1. Quadro delle principali fonti di riferimento

- Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (in particolare artt. 21 e 23)
- Carta Costituzionale della Repubblica Italiana (in particolare artt. 3 e 51)
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali" (art. 6, comma 3)
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 1, comma 1, lett. c, art. 6, comma 6, art. 7, comma 1 e art. 57)
- Legge n. 246 del 28.11.2005, "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005" (art. 6)
- D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna"
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 05.07.2006 "riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Direttiva del 23.05.2007 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 09.04.2008, "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro"
- D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, "Attuazione della L. 04.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge n. 183 del 04.11.2010, "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" (art. 21)
- Direttiva del 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità, "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".
- Statuto del Comune di Alessandria, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 26.06.2000 e modificato da ultimo con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 17.01.2013 (art. 3, comma 2, lett. c e art. 5, comma 1, lett. e-g-h-n-v)
- Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Alessandria approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 28.02.2013 (art. 2, comma 1, lett. g, art. 19, comma 4 e art. 21, comma 1 e comma 8)
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Alessandria - Quadriennio 2002-2005 stipulato in data 17.05.2007 (artt. 17 e 18)
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area della Dirigenza del Comune di Alessandria, sottoscritto a seguito dell'autorizzazione di cui alla Deliberazione G.C. n. 238 del 23.07.2008 (art. 4)

I. 2. Schema procedurale e soggetti coinvolti nella elaborazione del Piano

Da quanto precisato nelle pagine precedenti possiamo riassumere lo schema procedurale richiesto per l'elaborazione del presente PTAP nonché i soggetti che devono essere coinvolti (con i relativi riferimenti normativi principali). Il diagramma di flusso seguente dovrebbe chiarire meglio i termini:



↓

«relaziona → al Sindaco entro il 30 marzo di ogni anno sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing, oltre che sulla sicurezza dei luoghi di lavoro»
(art. 21, comma 8 - Regolamento Uffici e Servizi)

Come facilmente si può evincere, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) — che per il Comune di Alessandria è stato costituito con Determinazione dirigenziale n. 1473 del 12.08.2011, a seguito delle indicazioni fornite con Deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 04.04.2011 — è chiamato a svolgere un ruolo importante quale primario soggetto propulsivo e di raccordo con gli Assessorati e le Direzioni Comunali competenti per dare piena attuazione alle politiche (locali) per le “Pari Opportunità” in un contesto più generale di fattivo perseguimento del “benessere organizzativo” per l'intero Comune di Alessandria.

Il combinato disposto, in particolare, dell'art. 57 D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 17 comma 5, lett. b del CCDI Comparto precisa la valenza di questo soggetto che «all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica [...omissis...]. Contribuisce all'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, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori» (art. 57 D. Lgs. 165/2001).

Parimenti, l'art. 17 (comma 5) del CCDI Comparto, oltre a quanto indicato dalla lettera b), precisa anche (lettera c) che «[Al Comitato compete] formulare proposte in ordine ai criteri e alle modalità attinenti le materie relative: all'accesso, alla progressione di carriera, alle figure professionali, all'attribuzione di incarichi e responsabilità, all'assegnazione alle strutture, alla mobilità, alle mansioni, alla formazione ed aggiornamento professionale, agli orari di lavoro del personale, agli orari dei servizi all'utenza nonché ad ogni altra materia che abbia riflessi sulla condizione delle lavoratrici».

:

II. Obiettivi specifici del PTAP 2013-2015

II. 1. Cogliere le opportunità del 2014 quale “Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare”

Un'opportunità molto interessante che va considerata (e colta) nell'individuazione dei contenuti del PTAP 2013-2015 dell'Ente è quella connessa all'indizione del 2014 quale “Anno Europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare”: un tema fortemente connesso all'ambito delle azioni positive e delle Pari Opportunità e si ritiene utile, a questo riguardo, riportare quanto segnalato dal sito internet della sezione “Pari Opportunità” della Provincia di Alessandria (all'indirizzo <http://pariopportunita.al.it>).

Si tratta di «Un'iniziativa per aumentare la consapevolezza di politiche specifiche negli Stati membri e ottenere un nuovo impegno politico per rispondere ai problemi che interessano le famiglie. Il 7 febbraio 2013 il Parlamento Europeo ha adottato la Dichiarazione scritta n. 32 in cui si chiede la designazione del 2014 come “Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare”.

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, servono a fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di una società complessa. Queste politiche coinvolgono la società nella sua interezza, uomini e donne, organizzazioni, la sfera privata e quella pubblica e hanno un impatto sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città.

L'anno europeo della conciliazione lavoro e vita familiare dovrebbe cercare di aumentare la consapevolezza di politiche specifiche negli Stati membri; sollecitare gli sforzi e ottenere un nuovo impegno politico per rispondere ai problemi che interessano le famiglie, e in particolare quelli connessi alla crisi economica e sociale; attrarre l'attenzione e diffondere buone pratiche fra gli Stati membri; promuovere politiche *family friendly*. [...] L'iniziativa è stata denominata “Anno del Pinguino”: questa specie, infatti, mette in atto un modo per condividere i carichi di cura, ossia lo scambio di turni di pesca tra i genitori. Un genitore si occupa di procurare cibo ai piccoli e l'altro di badare ai cuccioli. Al ritorno dalla pesca, i genitori si scambiano i ruoli e così via».

II. 2. Finalità e obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2013-2015 del Comune di Alessandria

Alla luce di quanto evidenziato nei capitoli e paragrafi precedenti, possono ora essere indicate, con la dovuta attenzione di dettaglio, le specificità del PTAP 2013-2015 che, in continuità con il precedente Piano, rappresenterà — se ben diffuso e compreso — un utile strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori dell'Ente la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

L'articolazione del nuovo Piano 2013-2015 è declinata rispettivamente in:

- Aree
- Progetti
- Finalità
- Azioni
- Modalità/ Tempi
- Risorse

Più propriamente, si individuano le seguenti tre Aree di intervento: A) Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; B) Formazione & Valorizzazione personale; C) Salute & Benessere, per ciascuna delle quali si precisano di seguito peculiarità.

Area A - “Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”

Alla luce anche dell'indizione del 2014 quale “Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare”, questa area d'intervento si propone di implementare alcune azioni relative allo specifico ambito della conciliazione, vista in un'ottica non penalizzante per la valorizzazione professionale delle donne dipendenti dell'Ente.

Per garantire infatti Pari Opportunità (di carriera, benessere, realizzazione sul luogo di lavoro etc.) occorre sviluppare modalità che consentano alla sfera privata e alla sfera professionale di armonizzarsi prevenendo e correggendo eventuali conflitti che spesso vanno a scapito delle possibilità di reale valorizzazione professionale e, in generale, del benessere lavorativo, ma anche della qualità stessa dei servizi resi.

Progetto A. 1: Sperimentazione di formule standardizzate di orario flessibile per favorire la conciliazione vita/lavoro

Finalità:

Considerando che l'utilizzo del *part-time* quale soluzione per la conciliazione vita/lavoro comporta un sacrificio economico che può spesso pregiudicare di fatto il benessere del Personale e, al contempo, consapevoli della positività dei risultati conseguiti con la realizzazione del progetto n. 2 del precedente Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Ente (il progetto “Mamme in Comune”), si intende confermare la finalità complessiva di tale progetto estendendone ulteriormente la declinazione e concreta applicazione con l'introduzione di formule standardizzate di orario flessibile.

Più specificamente, mediante una diversa e più articolata organizzazione degli orari lavorativi — e contemperando l'esigenza dell'Ente di garantire la copertura degli orari di servizio e l'efficienza complessiva della gestione — si può infatti garantire un maggiore equilibrio e conciliazione tra responsabilità di cura e professionali del Personale che tra l'altro, con l'avanzare dell'età media dei singoli dipendenti, presenta una più accentuata differenziazione delle necessità stesse di conciliazione vita/lavoro.

Azione positiva:

Introdurre, a favore di tutti i Dipendenti e in forma sperimentale, una innovativa articolazione degli orari di lavoro (36 ore complessive alla settimana) che viene distinta nelle seguenti tipologie (tutte con la clausola che non è previsto il rientro lavorativo il venerdì pomeriggio): 1) orario di lavoro “normale” che prevede due rientri pomeridiani (martedì e giovedì); 2) orario di lavoro con tre rientri pomeridiani (lunedì, martedì e giovedì); 3) orario (già tipico del progetto “Mamme in Comune”) che consente di svolgere i due rientri pomeridiani optando tra due giorni fissi scelti tra quelli di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì; 4) orario che prevede lo svolgimento di 7 ore e 50' giornaliere, dal lunedì al giovedì.

In aggiunta a questa standardizzazione di formule orarie, è ammessa la richiesta ai rispettivi Dirigenti (e d'intesa con la Direzione Personale dell'Ente) di ulteriori soluzioni di flessibilità e conciliazione vita/lavoro, previa esplicitazione di richiesta motivata e congrua (ad es. per assistenza a figli minori, per assistenza a parenti entro il 2° e affini di 1°, per esigenze logistiche connesse al raggiungimento della sede di lavoro...).

Modalità/Tempi:

Le peculiarità della presente azione positiva vanno colte in rapporto alla loro intrinseca valenza sperimentale che, attraverso un monitoraggio *in itinere*, consentirà all'Ente di verificarne l'efficacia nel medio - periodo.

Si prevede di avviare la sperimentazione delle formule standardizzate di orario flessibile dal secondo semestre 2013 (e considerando la previsione dell'applicazione di tali formule a tutto il periodo di vigenza del presente Piano). Si procederà ad una prima verifica dei risultati già nel secondo semestre 2014.

Risorse:

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva. Si prevede altresì il coinvolgimento del Personale afferente la Direzione competente per la disamina delle richieste di orario flessibile che perverranno.

Progetto A. 2: Sensibilizzazione al coinvolgimento paritario dei generi nelle cure parentali

Finalità:

L'ambito tematico della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare va considerato nella propria intrinseca problematicità anche a partire dalla constatazione che spesso risultano accentuate le "asimmetrie" di coinvolgimento tra i generi nella cura dei figli.

Azione positiva:

Potenziare l'informazione normativa in merito alla possibilità di utilizzo dei cd. "congedi parentali", indipendentemente dal genere dei richiedenti e in coerenza con l'orientamento alla "trasparenza" informativa che può e deve riguardare e beneficiare anche le Risorse umane interne all'Ente.

Modalità/Tempi:

La modalità prevista per il perseguimento di questa azione positiva è quella della promozione di una "campagna informativa interna" su quanto riconosciuto e consentito dalla normativa in vigore sul tema. Tra gli strumenti significativi si segnala quello del sito internet dell'Ente sul quale, in un'apposita sezione tematica, si prevede di predisporre e inserire sia delle schede di sintesi dei principali riferimenti normativi sul tema, sia i moduli compilabili per poter presentare all'Ente le richieste di congedo parentale.

L'articolazione di questa azione è prevista nell'arco del biennio 2014-2015.

Risorse:

Non sono previste spese dirette per la realizzazione dell'azione positiva. Si prevede l'utilizzo di risorse interne all'Ente e (anche) il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G..

Progetto A. 3: Valorizzazione del rapporto tra “Conciliazione dei tempi e benessere organizzativo” nella Contrattazione decentrata

Finalità:

Il rapporto tra la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e il benessere organizzativo merita di essere tenuto della dovuta considerazione in ogni atto significativo che si prefigge di agire per il miglioramento armonico (e per il benessere complessivo) dell'Ente e di chi in esso opera. Pertanto, si ritiene doveroso che tale sensibilità e attenzione sia presente (anche) nell'ambito della contrattazione decentrata (sia per quanto riguarda il Comparto che per la Dirigenza) nel momento di elaborazione e approvazione dei relativi contratti.

Azione positiva:

Adoperarsi affinché, nelle sedi di contrattazione decentrata dell'Ente, sia opportunamente considerato il tema della conciliazione dei tempi vita/lavoro quale importante elemento nella elaborazione complessiva delle misure atte a garantire e potenziare il benessere organizzativo.

Modalità/Tempi:

Si prevede di realizzare una serie di approfondimenti, con il coinvolgimento diretto delle RSU e delle delegazioni trattanti (oltre che del C.U.G.), finalizzata a individuare — nella prospettiva di redazione e approvazione dei nuovi Contratti decentrati — i punti essenziali di una concreta prospettiva di conciliazione dei tempi di vita/lavoro nonché della valorizzazione, motivazione e benessere personale e organizzativo.

L'articolazione temporale di questa azione positiva è quella dell'intero periodo di vigenza del presente Piano.

Risorse:

Si prevede l'utilizzo di risorse interne all'Ente e (anche) il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. nonché dei rappresentanti R.S.U. e OO.SS.

Area B - “Formazione & Valorizzazione personale”

Se è palese il profondo legame che unisce la finalità della formazione con quella della valorizzazione personale è altrettanto evidente come tale legame sia “centrale” nella elaborazione (*in primis*, da parte del C.U.G.) e nell'adozione (da parte dell'Ente) di politiche e di azioni positive riguardanti le Pari Opportunità.

Investire in formazione, a questo riguardo, significa infatti creare i presupposti per una sensibilità comune di rispetto delle Persone (uomini e donne) così come di attenzione al contrasto di ogni forma di discriminazione e, ancora, di efficacia di tutte quelle azioni positive aventi, quale finalità, quella di incrementare la valorizzazione personale e conseguentemente, il benessere organizzativo dell'Ente.

Propedeutico a quanto sopra, sarà una analisi puntuale dei dati di contesto sul Personale dipendente al 31/12/2013, attraverso una rilevazione quali - quantitativa relativa alla componente femminile operante nell'Ente.

Progetto B. 1: Approfondimento, aggiornamento e formazione specifica per i componenti del C.U.G.

Finalità:

Alla luce del ruolo riconosciuto dalle norme vigenti in capo al C.U.G. — ruolo di carattere sia propositivo che propulsivo che di raccordo con l'Amministrazione e di verifica dell'andamento delle azioni positive, è importante che i componenti di questo Comitato sia sostenuti nella possibilità di essere aggiornati e di approfondire, con adeguate azioni formative, gli aspetti normativi e le ipotesi di attuazione connesse alle politiche di Pari Opportunità.

Azione positiva:

Formare i componenti del C.U.G. dell'Ente sul quadro normativo di riferimento e sui suoi aggiornamenti relativi al tema Pari Opportunità e promuovere approfondimenti sulle specifiche problematiche dell'Ente in merito a questo ambito tematico — anche ai fini della redazione della relazione da presentare al Sindaco sulla «situazione del personale [...] riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing, oltre che sulla sicurezza dei luoghi di lavoro» (art. 21, comma 8 - Regolamento Uffici e Servizi).

Modalità/Tempi:

L'attività di approfondimento, aggiornamento e formazione specifica dei componenti del Comitato verrà declinata nell'ambito di un progetto/programma formativo elaborato direttamente dal C.U.G., in collaborazione con l'Ufficio Formazione dell'Ente.

Si prevede di articolare questa azione nell'arco del biennio 2014-2015.

Risorse:

È previsto il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. oltre all'utilizzo di risorse interne (quali il Gruppo Tecnico della Formazione) nonché l'eventuale coinvolgimento di Enti e Istituzioni esterne (*in primis* l'Università) mediante *partnerships* e convenzioni.

Progetto B. 2: Sensibilizzazione informativa dipendenti dell'Ente sul necessario contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo (e sociale)

Finalità:

Il ruolo che svolge il C.U.G. è tanto più efficace quanto più si correla al vissuto e al coinvolgimento di tutto il Personale dell'Ente. Per questo è opportuno promuovere una cultura di base sempre più sensibilizzata ai temi delle Pari Opportunità e al contrasto di ogni sorta di discriminazione, in ambito lavorativo e, più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana.

Azione positiva:

Sviluppare — d'intesa con le singole Direzioni e su azione propulsiva del C.U.G. — azioni formative e di sensibilizzazione informativa rivolte a tutti i Dipendenti e riguardanti gli ambiti tematici del «rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori» (art. 57 - D. Lgs. 165/2001).

Modalità/Tempi:

Il coinvolgimento alle azioni di sensibilizzazione informativa sarà declinato su base volontaria per quanto riguarda attività d'aula in alcuni momenti nel corso del biennio 2014-2015, mentre si prevede l'elaborazione di una specifica sezione tematica sul sito internet/intranet dell'Ente che consenta — con modalità di auto-formazione — l'acquisizione di utili informazioni per l'efficace contrasto delle discriminazioni nello svolgimento dell'attività lavorativa e, in genere, nella vita quotidiana dei Dipendenti.

Risorse:

Si prevede il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. oltre all'utilizzo di risorse interne (quali il Gruppo Tecnico della Formazione) nonché l'eventuale coinvolgimento di Enti e Istituzioni esterne (*in primis* l'Università) mediante *partnerships* e convenzioni.

Progetto B. 3: Pari Opportunità e valorizzazione dei Dipendenti per una migliore organizzazione del lavoro (anche) attraverso le mobilità interne

Finalità:

Il tema della non-discriminazione può e deve essere letto, nella sua accezione più ampia, anche in riferimento al suo "corrispettivo contrario", ossia quello dell'individuazione e attuazione di ogni misura che consenta di valorizzare concretamente *tutte* le Risorse Umane: azione prodromica affinché (tra l'altro) lo stesso Ente, nella sua interezza, possa beneficiare di una più efficiente organizzazione e di un miglior "clima aziendale". Se questo è il significato di ciascuna delle Azioni Positive del presente Piano, va parimenti colta l'importanza di segnalare un'attenzione particolare da porre su alcuni obiettivi "valorizzanti" quali quello generale attinente all'ambito delle "mobilità interne" e finalizzati ad agevolare, all'interno del Comune, l'incontro tra "domanda e offerta" di professionalità, secondo modalità definite e trasparenti e in coerenza alla logica della "*persona giusta al posto giusto*".

Azione positiva:

Promuovere uno studio per qualificare ulteriormente l'opportunità rappresentata dalle mobilità interne del Personale dell'Ente e i modi attraverso i quali queste si possano prevedere/richiedere/realizzare.

Più specificamente, lo studio si incentrerà sulla previsione delle modalità più idonee a favorire ulteriormente, per un verso, l'informazione a tutti i Dipendenti delle richieste di eventuale Personale (con le relative competenze professionali necessarie) da parte delle stesse singole Direzioni e, per altro verso, la snellezza ed efficacia delle procedure di richiesta/disponibilità di mobilità interna da parte dei singoli Dipendenti interessati.

Modalità/Tempi:

Lo studio verrà declinato, per un verso, mediante la disamina dei procedimenti già in uso nell'Ente relativamente a questo ambito tematico e, per altro verso, a fronte di un'indagine (a cura del C.U.G., in sinergia con la Direzione Personale) sulla percezione delle opportunità che i Dipendenti colgono ipotizzando un miglior incontro tra "domanda e offerta" di professionalità all'interno dell'Ente stesso.

In particolare, gli approfondimenti sui quali lo studio può vertere possono riguardare importanti strumenti quali (ad esempio) l'aggiornamento costante dei curricula (e la consultazione diretta degli stessi da parte delle Direzioni dell'Ente,

tramite condivisione di data-base) e l'attivazione di procedimenti standardizzati di registrazione (visibili a tutti) delle richieste di disponibilità alla mobilità (previa autorizzazione dirigenziale) da parte del Personale: il tutto nel rispetto effettivo del principio di Pari Opportunità e contro ogni forma di discriminazione.

Si prevede di articolare questa azione nell'arco del biennio 2014-2015.

Risorse:

È previsto il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. oltre all'utilizzo di risorse interne (quali il Gruppo Tecnico della Formazione).

Area C - "Salute & Benessere"

L'ambito tematico della presente Area progettuale unisce le suggestioni insite nell'attenzione alla "Salute" dei Dipendenti con quelle più specifiche del "Benessere".

Se il riferimento alla "Salute" (intesa come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità», ai sensi della lettera "o" del comma 1 dell'art. 2 D. Lgs. 81/2008) richiama obiettivi chiari, per quanto di perenne "attualità" — anche in considerazione del rapporto tra salute/assenza di stress/assenza di discriminazioni (tanto da considerare l'opportunità di fissare tali obiettivi in un vero e proprio specifico "Codice" comportamentale per i Dipendenti dell'Ente) — più articolata si presenta la disamina del concetto di "Benessere".

Un termine con il quale ci si riferisce ad un insieme di fattori in cui trovano spazio e rilevanza, per un verso, gli aspetti caratterizzanti il clima organizzativo dell'Ente (in rapporto al cd. "benessere organizzativo") e, per altro verso, la tensione all'efficienza/efficacia/economicità attraverso il perseguimento della "qualità" nello svolgimento dei servizi e nell'impostazione complessiva della gestione degli *outputs* (secondo anche quanto sollecitato dalle significative indagini annuali promosse dall'Ente stesso e denominate "La stella della qualità").

Quanto questi ultimi aspetti siano intrinsecamente correlati e, al contempo, connessi al tema delle Pari Opportunità è di immediata e intuitiva evidenza e, a questo riguardo, si può considerare *in primis* il riferimento a quanto normato dal D. Lgs. del 27.10.2009, n. 150 in tema di "ciclo di gestione della performance" delle Amministrazioni Pubbliche in rapporto all'esigenza di procedere a indagini sul Personale dipendente volte a rilevare il livello di "benessere organizzativo" (art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/2009).

Si tratta di indagini — secondo quanto afferma anche il Documento della CIVIT approvato il 29.05.2013 — i cui risultati «sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance [...] nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale».

In altri termini, tali "azioni di miglioramento" possono essere lette come sinonimi delle Azioni Positive (cui è dedicato il presente Piano) finalizzate a «realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica» (art. 1, comma 1 D. Lgs. 165/2001).

Azioni positive che, da questo punto di vista, vedono enfatizzato il ruolo del C.U.G. per il contributo che può dare per migliorare «l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di

benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori» (art. 57 del D. Lgs. 165/2001).

Progetto C. 1: Redazione e approvazione di un Codice Comunale di condotta contro le discriminazioni e le molestie

Finalità:

L'opportunità di redigere uno specifico Codice comportamentale dell'Ente interamente dedicato al tema del contrasto delle discriminazioni va colta in continuità con quanto già focalizzato in merito dalla normativa del caso e in coerenza (anche) con il Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici emanato con il D.P.R. n. 62 del 16.04.2013, in particolare per la parte (art. 13, comma 5) in cui si afferma che il Dirigente «assume iniziative finalizzate [...] all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali».

Azione positiva:

Redigere e approvare uno specifico Codice di condotta dell'Ente per il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche-*mobbing* e per la promozione della cultura di genere.

Modalità/Tempi:

A partire dalla definizione — condivisa all'interno del C.U.G. ed estendendo l'esperienza definitoria anche ad altri soggetti disponibili interni alle Direzioni dell'Ente (ad esempio tra i componenti il Gruppo Tecnico della Formazione) — dei concetti di *mobbing*, molestia, molestia sessuale e discriminazione fino a quelli di “malessere lavorativo”, si procederà a elaborare un Codice di condotta che sia di reale sostegno alla tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Una volta approvato il Codice stesso, l'Azione positiva si declinerà infine nella diffusione informativa dei suoi contenuti tra tutti i Dipendenti utilizzando innanzitutto il sito internet dell'Ente nella sezione tematica idonea e allegando altresì una serie di schede informative e di sensibilizzazione sui temi della cultura di genere e sul significato complessivo di “benessere organizzativo” (Si consideri, a questo riguardo, la correlazione con i contenuti dell'Azione Positiva di cui al punto B.2. del presente Piano).

Si prevede di articolare questa azione nell'arco del biennio 2014-2015.

Risorse:

È previsto il diretto coinvolgimento dei componenti del C.U.G. oltre all'utilizzo di risorse interne (quali il Gruppo Tecnico della Formazione).

Progetto C. 2: Condivisione valutativa al fine di sviluppare un “sistema di promozione della salute (e sicurezza)”

Finalità:

In una complessiva attenzione al tema “Salute” si devono tenere in considerazione elementi sia correlati al problema “Sicurezza”, sia relativi (ad esempio) all'aumento dell'età media dei Dipendenti, all'accumularsi di (eventuali) situazioni di stress, all'allungamento della vita lavorativa: esempi di problematiche che andranno sempre di più ad incidere negli anni a venire sull'organizzazione dell'Ente.

Le persone, infatti, proprio per la rilevanza di questi fattori, si trovano a dover fronteggiare spesso situazioni di disagio e, parimenti, l'Ente a dover fare i conti con assenze del Personale (anche ricorrenti e prolungate) o comunque con le conseguenti problematiche organizzative.

Alcune situazioni patologiche e di "malessere organizzativo" possono inoltre determinarsi per altri (ancora più gravi) fattori laddove nel luogo di lavoro si verificano casi percepiti come discriminatori o vessatori. È dunque importante che l'Ente si doti di strumenti per prevenire e monitorare queste problematiche introducendo iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio — e dei rischi connessi al lavoro — presenta risvolti diversi a seconda del genere del Dipendente coinvolto.

A questo riguardo, risulta strategico calendarizzare alcuni momenti periodici tra Soggetti/Direzioni/Servizi diversi finalizzati alla corretta disamina dei rischi (per la salute, la sicurezza, gli stress lavoro-correlati...) e per focalizzare azioni "mirate" di sensibilizzazione e/o eventuali azioni correttive.

Azione positiva:

Attuare forme di condivisione valutativa — tra Medico competente, Servizio per la Prevenzione e la Protezione sul luogo di lavoro (di cui al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.), C.U.G., Direzione Personale dell'Ente, OO.SS. — al fine di sviluppare, attraverso incontri periodici (e in coerenza anche a quanto prescritto dall'art. 28, comma 1 e 1bis e dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2008 in termini di redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi), un «sistema di promozione della salute (e sicurezza)» in grado di «migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori dell'Ente» (art. 2, comma 1, lett. p) del D. Lgs. 81/2008).

Modalità/Tempi:

Le modalità di tale "condivisione valutativa" potranno essere precisate a seconda delle problematiche volta per volta da affrontare, tenendo tuttavia presente l'obiettivo di promuovere una valutazione dei "rischi" (in termini di Salute e Sicurezza) e una indicazione delle azioni di sensibilizzazione (a Dirigenti, Responsabili di Servizi e Dipendenti) e/o correttive che tengano necessariamente conto (anche) delle problematiche di genere.

Si prevede di articolare questa azione nell'arco del biennio 2014-2015.

Risorse:

È previsto il diretto coinvolgimento di diversi soggetti istituzionali (interni ed esterni all'Ente) quali: Medico competente, Servizio per la Prevenzione e la Protezione sul luogo di lavoro, C.U.G., Direzione Personale dell'Ente, OO.SS..

Progetto C. 3: Promozione di una (nuova) indagine interna sul "benessere organizzativo"

Finalità:

L'Ente non è certo nuovo al tema del "benessere organizzativo" e molto importante è stata, a questo riguardo, l'esperienza di indagine svolta nel 2005 nell'ambito dei "Cantieri di innovazione" e promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

A distanza di alcuni anni da quella indagine e a fronte di quanto indicato peraltro anche dal D. Lgs. del 27.10.2009, n. 150 in tema di “ciclo di gestione della performance” delle Amministrazioni Pubbliche — in rapporto all’esigenza di procedere a indagini sul Personale dipendente volte a rilevare il livello di “benessere organizzativo” (art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/2009) — si ritiene opportuno inserire proprio la realizzazione di una nuova indagine correlandola all’ambito tematico (anche) delle Pari Opportunità e a quello dei contenuti/obiettivi delle Azioni Positive.

Oltre che finalizzata a una verifica dei diritti fondamentali dei lavoratori, l’indagine si prefigge di rilevare aspetti “diversi” del mondo del lavoro così che l’insieme delle informazioni possa contribuire a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo dell’Ente.

A questo proposito, lo strumento che si intende utilizzare viene direttamente fornito dalla CIVIT (con riferimento Testo revisionato e approvato dalla Commissione il 29.05.2013 e denominato “Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico” (art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/2009).

Azione positiva:

Promuovere nell’Ente una nuova indagine sul benessere organizzativo inteso come «lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati» (Documento CIVIT del 29.05.2013).

Modalità/Tempi:

L’articolazione dell’indagine, in particolare, è funzionale alla rilevazione e all’analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell’Ente nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard. I risultati dell’indagine, potranno pertanto rappresentare «validi strumenti per un miglioramento della performance dell’organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento» (Documento CIVIT del 29.05.2013).

Si prevede di attuare questa azione nell’arco del 2014.

Risorse:

Considerata la complessità dell’indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione (alla luce del modello elaborato dalla CIVIT) sia concordata e pianificata con la Direzione del Personale, sollecitando altresì una collaborazione con il C.U.G. e auspicabilmente con le OO.SS. di riferimento.

II. 3. Il monitoraggio sull'attuazione del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio (*in itinere* ed *ex-post*) del conseguimento degli obiettivi di cui alle singole Azioni Positive del presente Piano, il Comune di Alessandria attiverà — sulla base delle risorse disponibili — un percorso di valutazione sotto la responsabilità della Direzione Personale.

Ai sensi (in particolare) dell'art. 21, comma 8 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Alessandria, il C.U.G. svolgerà altresì un ruolo determinante anche in funzione del monitoraggio sull'attuazione del Piano stesso e considerando l'esigenza di provvedere alla redazione della relazione al Sindaco (entro il 30 marzo di ogni anno) «sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing, oltre che sulla sicurezza dei luoghi di lavoro».

II. 4. Le interconnessioni tematiche con il Piano Triennale delle Azioni Formative

A conclusione di questo Piano si ritiene doveroso — per quanto solo come richiamo — sottolineare le profonde (e necessarie) interconnessioni tra i suoi contenuti e quelli specifici del Piano Triennale delle Azioni Formative 2013-2015 del Comune di Alessandria (di cui, in particolare, all'art. 7 bis del D. Lgs. 165/2001).

Stesso è il periodo di attuazione e comune (seppure in una logica di complementarietà) è il fine dei due strumenti (e degli altri strumenti di pianificazione tipici dell'Ente e richiesti per legge): quello di sviluppare al meglio le funzioni e i servizi erogati, non solo nel profondo rispetto dei principi di economicità, efficienza, efficacia, responsabilità, legalità, imparzialità, buon andamento..., ma anche in ossequio al principio di Pari Opportunità, di lotta alle discriminazioni (di ogni genere) e di promozione di un effettivo benessere organizzativo che si irradi positivamente sull'intero territorio amministrato alessandrino e sull'ulteriore qualificazione degli stessi servizi erogati alla cittadinanza.