Sottosezione 3.1.1 – Obiettivi di salute di genere

Piano Azioni Positive

del Comune di Rocca di Papa (RM)

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive 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.

Il Piano è pertanto rivolto a promuovere l'attuazione degli 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.

Il Piano è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate, comporta la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Con deliberazione n. 81 del 30/08/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 successivamente confermato per ogni annualità di vigenza del triennio, cercando concretamente di porre in essere gli obiettivi di parità di genere ivi inseriti.

Con l'adozione del presente piano delle azioni positive, il Comune di Rocca di Papa vuole intraprendere azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro.

Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'Ente si impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

Il presente documento, che ha durata triennale e aggiorna il precedente, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al miglioramento delle situazioni della vita lavorativa ed il raggiungimento dei seguenti obiettivi generali. Per ciascuno degli ambiti di azione vengono di seguito indicati i singoli interventi.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Verifica ed analisi costante dei dati utili ad adottare le azioni volte a rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità

Azioni specifiche

1. Analisi del contesto organizzativo interno all'amministrazione in termini di dati di genere (dati relativi alle assunzioni, progressioni, cessazioni, trattamenti economici, ecc.) ed indagini con predisposizione di eventuali test da sottoporre ai dipendenti;
2. Monitoraggio e diffusione dei dati relativi alla situazione occupazionale dell'Ente (inserimento sul sito istituzionale dei dati distinti per genere);
3. Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Obiettivo 2: Formazione, salute e benessere organizzativo

Impegno nella formazione del personale, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti.

Il Comune di Rocca di Papa intende continuare ad investire sulla formazione del personale, consentendo ai propri dipendenti di partecipare a idonei corsi di formazione (vedi nello specifico la sezione 3.4 del PIAO).

E' inoltre proposito dell'Amministrazione comunale favorire, in relazione alle esigenze di ogni servizio, l'uguale possibilità, per i lavoratori e le lavoratrici, di partecipare ai corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale, al fine di accrescere, attraverso tali iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale con le seguenti modalità: a tal riguardo sarà disposta apposita sessione formativa sulle pari opportunità e sulla funzione delle CUG.

Azioni specifiche

Accesso alla formazione per telelavoro.

1. Predisporre specifica formazione sui temi del Telelavoro e lavoro agile dello smart working. Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning, al fine di consentire una tempestiva e maggiore comunicazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per tutelare il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione attraverso la redazione di specifico piano di formazione e mappatura delle competenze oltretutto nel rispetto della vigente normativa in materia provvedendo alla stesura di apposito regolamento.

Si intende procedere con una mappatura delle competenze del personale, in particolare del personale prossimo al pensionamento per garantire il regolare svolgimento dei processi lavorativi con il tempestivo subentro di nuovi lavoratori al posto dei pensionandi attraverso un puntuale turnover.

Si procederà, quindi con il piano generale di formazione tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.

2. Incentivazione di riunioni di servizio con ciascun Responsabile. Dette riunioni saranno PIAO All. Sez. 3.1.1 Obiettivi salute di genere PAP 2025-2027

organizzate al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze commisurate agli incarichi e ai ruoli rivestiti.

3. Benessere organizzativo. Organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi servizi per attuare le necessarie azioni preventive e correttive.
4. Programmazione di corsi anche sulle competenze all'interno delle sedi comunali. Tali corsi potranno trattare le seguenti tematiche: "Strategie di comunicazione di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere"; "Strategie e strumenti di gestione delle priorità"; "Team working, modalità di gestione dei gruppi di lavoro"; "Modalità di perfezionamento della comunicazione per il personale al contatto con l'utenza" e in materia di corrette modalità comunicative. – anche a seguito delle nuove competenze richieste dalla modalità mista di lavoro (a distanza e in presenza). Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo. Detto reinserimento avverrà mediante: - l'attivazione di flussi informativi tra lavoratori e ente durante l'assenza tramite posta elettronica; - affiancamento da parte del Responsabile o da chi ha sostituito la persona al momento del rientro; - partecipare ad apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante. Sistema premiante selettivo. Sarà richiesta la collaborazione dell'OIV al fine di ottimizzare un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni giuridiche ed economiche, senza discriminazioni di genere. Attribuzione incarichi di responsabilità. Dette attribuzioni avverranno sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile e comunque nel rispetto della vigente normativa contrattuale Enti Locali (CCNL ed il conseguente CCDI del Comune di Rocca di Papa).

Obiettivo 3: Conciliazione

Azioni specifiche

Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella di ricercare soluzioni organizzative e relazionali al fine di ridurre le assenze per motivi familiari, continuando a prestare particolare attenzione alla flessibilità oraria in entrata e in uscita, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto e delle fasce orarie di presenza nonché compatibilmente con le esigenze del servizio svolto.

Obiettivo 4: Creare occasioni di incontro per confronti sulle conquiste passate e future

Azioni specifiche

Tutti i lavoratori all'interno dell'Amministrazione saranno coinvolti nelle celebrazioni e valorizzazioni della giornata dell'8 marzo, giornata internazionale della donna e della giornata del 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro la donna. Entrambe le giornate saranno l'occasione per una approfondita analisi delle passate conquiste ed un continuo stimolo per

quanto è ancora da realizzare in ambito sociale, politico ed economico per le donne, così come per le discriminazioni e le violenze di cui esse sono ancora fatte oggetto in molte parti del mondo

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

OBIETTIVI	AZIONI SPECIFICHE	MODALITA' OPERATIVE	TARGET
PARI OPPORTUNITÀ	Analisi del contesto organizzativo interno all'amministrazione in termini di dati di genere (dati relativi alle assunzioni, progressioni, cessazioni, trattamenti economici, ecc.) ed indagini con predisposizione di eventuali test da sottoporre ai dipendenti	Esecuzione di mappatura del personale distinta per: <ul style="list-style-type: none"> - Genere ed età nelle aree di inquadramento - Genere, età e tipo di orario - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere - Divario economico, media delle retribuzioni 	Completamento mappature personale: SI
	Monitoraggio e diffusione dei dati relativi alla situazione occupazionale dell'Ente (inserimento sul sito istituzionale dei dati distinti per genere)	omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento <ul style="list-style-type: none"> - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio - Composizione di genere delle commissioni di concorso - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età - Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età 	Pubblicazione dati in apposita sezione CUG: SI
	Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	Monitoraggio sulle politiche di reclutamento e gestione del personale: equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, nelle commissioni di concorso, nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione	1) Monitoraggio e analisi delle azioni intraprese 2) Analisi della situazione del personale dipendente rispetto alla rilevazione effettuata nell'anno precedente - Target Sì/No

FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO	Impegno nella formazione del personale, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti	Rilevare il fabbisogno formativo tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini ed incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi di formazione ed aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari e personali con quelle formative/professionali prevedendo, ad esempio, che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro o da remoto tramite webinar.	1) Monitoraggio e analisi della formazione fruita 2) Analisi della situazione della formazione fruita dal personale dipendente rispetto alla rilevazione effettuata nell'anno precedente - Target Sì/No
	Accesso alla formazione per telelavoro	Formazione interna, se attivato	Target: Sì/No
	Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo	Facilitazione reinserimento, se occorso	Target: Sì/No
	Sistema premiante selettivo	Modifica SMVP	Raggiunto – delibera GC n. 167 del 17/12/2024
	Attribuzione incarichi di responsabilità	Monitoraggio	Target: Sì/No
CONCILIAZIONE	Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare	Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working)	Target: Sì/No

CREARE OCCASIONI DI INCONTRO PER CONFRONTI SULLE CONQUISTE PASSATE E FUTURE	Coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle celebrazioni e valorizzazioni della giornata internazionale della donna e della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro la donna	Patrocinio e partecipazione	Target: Sì/No
---	--	-----------------------------	---------------