



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) del Comune di Viareggio

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025– 2027

1. 1.PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e a favorire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva la discriminazione .

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, atte a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione Pubblica.

Successivamente il DPR 81 del 30/6/2022 “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 adottato in attuazione del predetto DPR hanno stabilito che il Piano delle Azioni Positive deve confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO),

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, inoltre, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

1.2.II COMUNE DI VIAREGGIO

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportu-



nità, dunque, il Comune di Viareggio armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Con Deliberazione di Giunta del 10 dicembre 2021, n. 432 l'Ente ha approvato il nuovo disciplinare per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), sostituendo il testo già approvato con Deliberazione di Giunta del 14 settembre 2011, n. 418, per adeguarlo alle nuove disposizioni vigenti.

Con tale regolamento sono stati stabiliti anche i compiti del CUG, tra i quali quello propositivo sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione del Comune di Viareggio, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e la sensibilizzazione alle misure di conciliazione tra tempi di vita e lavoro.

Con Determinazione del Dirigente Area 2 Servizi alla persona del 28 ottobre 2021 n. 1792, sono stati nominati gli attuali componenti del CUG che restano in carica 4 anni.

Grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone, dunque, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge; dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi, suddivisi a loro volta in azioni positive.

Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, il presente piano muove da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2024 del precedente Pap approvato con D.G n.86 del 12.3.2024 e dalle necessità rilevate dall'analisi dei risultati di due questionari sul benessere organizzativo somministrati ai dipendenti.

2. Analisi del monitoraggio degli obiettivi del triennio 2024-2026 - anno 2024 -

Obiettivo 1. Pari opportunità: *“ Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'equilibrio dei ruoli femminili e maschili, attraverso l'incremento ulteriore dell'attività formativa di tutto il personale e la personalizzazione della stessa in base alle funzioni ed ai compiti dei dipendenti oltre che l'adozione di criteri di valorizzazione delle potenzialità e professionalità presenti nel Comune. L'Ente dovrà garantire la frequenza ai corsi di formazione non obbligatoria a tutti i dipendenti, favorendo nelle scelte, oltre alle funzioni svolte da ciascun dipendente, chi non li ha mai svolti, o li ha svolti poco, rispetto a chi li svolge con maggior frequenza.”*

monitoraggio obiettivo: Nel corso del 2024 l'Ente si è attivato per dare attuazione alla Direttiva ministeriale del 23/03/2023 sulla formazione. Questa ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire a ciascun dipendente, a prescindere dalla qualifica e dal ruolo svolto, 24 ore complessive di formazione all'anno, comprensiva sia di quella riconducibile a obiettivi



generali e comuni a tutte le amministrazioni, incentrati sulle competenze funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa, individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, sia di quella relativa a obiettivi specifici propri dell'amministrazione di appartenenza .

Obiettivo 2. Conciliazione e flessibilità: *“Il ricorso al lavoro agile non deve più essere visto come un istituto sperimentale ma piuttosto come uno strumento necessario da ampliare e modulare nell’ottica sia della necessità del dipendente (assistenza a parenti o salute) che dell’ufficio (qualora vi sia mancanza di spazi).L’Ente dovrà altresì, snellire le procedure di mobilità interna sia tra settori riferibili ad aree attribuite a dirigenti diversi sia tra settori od anche uffici attribuiti ad uno stesso dirigente . L’intervento sulla mobilità interna si propone il fine di garantire l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e favorire la crescita professionale del dipendente ampliando il suo ventaglio di scelte. ” ,*

monitoraggio obiettivo: Per quanto riguarda il primo aspetto (lavoro agile) nell’anno 2024 il Comune di Viareggio alla luce di quanto indicato nel nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 stipulato il 16 novembre 2022 sta elaborando un nuovo Regolamento da proporre all’attenzione delle parti sindacali per il confronto previsto dall’art. 5 del CCNL e successiva approvazione da parte della G.C. così da superare l’attuale regolamentazione contenuta nella delibera di G.C. 108 del 13.03.2020 approvata nel periodo emergenziale e non piu’ in linea con le piu’ recenti disposizioni.

Il Comitato, pero’, non è stato consultato né coinvolto nell’anno in corso nella predisposizione del regolamento e così non ha potuto svolgere il proprio ruolo propositivo e consultivo sull’argomento e non è aggiornato sullo stato di avanzamento di tale regolamento.

Sarebbe auspicabile, invece, un coinvolgimento anche perché il tema è stato oggetto di specifici approfondimenti tramite i questionari sul benessere organizzativo i cui risultati potrebbero dare un proficuo contributo. La Direttiva : *“Comitati Unici Garanzia- 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”* (in attuazione dell’art. 21, legge 4 novembre 2010,n.183).*Registrata presso la Corte dei conti il 12 aprile 2011 prevede, infatti che .”L’amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).E’ auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell’amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).”*

Per quanto riguarda il secondo aspetto dell’obiettivo in esame ovvero la mobilità nella seguente tabella si propone il dato di sintesi delle mobilità in uscita verso altri enti e all’interno del Comune tra settori avvenute nell’anno 2024:

MOBILITA' IN USCITA FINO AL 30/9/2024			
Funzionari EQ			2
Istruttori			4
Operatori			0
TOTALE			6
MOBILITA' IN USCITA DAL 01/10/2024 AL 31/12/2024			



Funzionari EQ			0
Istruttori			4
Operatori			1
TOTALE			5
TOTALE MOBILITA' IN USCITA AL 31.12.2024			11
MOBILITA' INTERNE FINO AL 30/9/2024			
Funzionari EQ			0
Istruttori			1
Operatori			2
TOTALE			3
MOBILITA' INTERNE DAL 01/10/2024 FINO AL 31/12/2024			
Funzionari EQ			1
Istruttori			3
Operatori			0
TOTALE			4
TOTALE MOBILITA' INTERNE AL 31.12.2024			7

Obiettivo 3. Benessere organizzativo: *“Sarà effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito attraverso sondaggi anonimi riguardanti i vari aspetti dell’organizzazione del lavoro. Al fine di favorire la massima partecipazione sarà ridotto il numero di domande rispetto al questionario 2023, formulandole in maniera piu’ mirata e sarà fornita un’informativa sulle modalità di garanzia dell’anonimato. Al fine di far conoscere le funzioni ed i compiti del Comitato Unico di Garanzia a tutti i dipendenti e per rendere incisiva la sua attività sarà aperta una sezione nell’intranet dedicata alle “pari opportunità” in cui i dipendenti potranno fare segnalazioni, offrire suggerimenti , leggere i lavori del Comitato, ecc; con il consenso dell’Amministrazione sarebbe auspicabile effettuare un incontro informativo del Cug con i dipendenti con il medesimo fine .”*

monitoraggio obiettivi: Nel corso del 2024 sono stati somministrati ai dipendenti due questionari su temi specifici al fine di fare un focus su alcuni aspetti che compongono l’articolato concetto di benessere organizzativo e precisamente sulla conciliazione tra i tempi di vita privata e lavoro e sulla conoscenza della nozione di mobbing e degli strumenti di prevenzione e di tutela contro le azioni mobbizzanti,

Il primo era composto di 12 domande brevi ed il tempo medio di compilazione è stato di tre minuti. Il questionario ha ricevuto 368 visite totali ed è stato compilato da 215 dipendenti. I dipendenti in servizio nell’Ente alla data del 30 giugno erano 423 di cui 148 uomini e 245 donne. Il questionario è stato dunque compilato dalla maggioranza .

Il secondo questionario era composto dello stesso numero di domande ed il tempo medio di compilazione è stato di 2-5 minuti; ha ricevuto 235 visite totali ed è stato compilato da 163



dipendenti. Il numero ridotto dei partecipanti, ma comunque soddisfacente per fornire un quadro sulla tematica affrontata, rispetto al primo è dovuto presumibilmente dal fatto che è stato possibile pubblicarlo per un lasso di tempo troppo breve (42 giorni contro i 121 giorni del primo), stante il ritardo nell'acquisto del software necessario alla realizzazione delle indagini (che è stato disponibile da giugno) e la delicatezza e complessità della tematica del mobbing.

Entrambe le indagini hanno offerto informazioni significative che saranno recepite come azioni positive nel presente piano ed oggetto di una specifica sezione di riepilogo (punto 3.2.1.).

Nel corso dell'anno non è stato possibile per ragioni tecniche aprire una sezione del Cug sull'intranet ed in base alle indicazioni dei Servizi informatici dell'Ente non sarà neppure possibile a breve.

La modifica del sito istituzionale, comunque, imposta per adeguarlo ai criteri dettati dal PNRR è stata l'occasione per rinnovare, aggiornare e rendere più' accattivante la sezione dedicata al Cug.

La pagina è ricca di contenuti e specifica la composizione, le funzioni ed il funzionamento del Cug in maniera semplice ed immediata; contiene anche i documenti elaborati dal Comitato.

Sempre con l'intento di far conoscere tale organo nel secondo questionario vi erano delle specifiche domande che espressamente lo riguardavano ovvero ; *“Sai quali sono gli strumenti di tutela contro il mobbing?”* E ancora: *“Sai quali sono le funzioni del Comitato Unico di Garanzia?”* Alla prima domanda il 50,6% dei partecipanti ha indicato il Comitato Unico di garanzia con una differenza solo del 4,3% da quello che è stato ritenuto il primo strumento di tutela contro il mobbing ovvero l'avvocato, indicato dal 54,9% ed al di sopra dei sindacati ((45,70%).

Alla seconda, comunque, il 56,5% dei partecipanti ha risposto che non conosce le funzioni del Cug.

Obiettivo 4. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica: *“saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità. Si proseguirà con i progetti legati alla rete nazionale RE.A.DY, ed alla collaborazione con la Commissione comunale pari opportunità. Nell'anno 2023 è stata aperta presso l'immobile della stazione “Casa Libellula” ovvero un alloggio sicuro per le donne vittime di violenza e i loro bambini”.*

Monitoraggio obiettivo: Continua l'adesione del Comune di Viareggio alla rete RE.A.DY. (*Rete nazionale delle pubbliche amministrazioni anti discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere*), rete che di anno in anno si va confermando struttura orizzontale e partecipata, che stimola tutti i partner a contribuire in modo attivo a valorizzare le esperienze già attuate e ad adoperarsi, perché diventino patrimonio comune degli Amministratori pubblici locali e regionali italiani, nell'ottica del contrasto alle discriminazioni e della promozione di una cultura dell'accoglienza e del rispetto reciproco in cui le differenze siano considerate risorse da valorizzare. Non è stato possibile, però, nel corso dell'anno proseguire le attività formative intraprese con RE.A.DY in quanto la Regione Toscana non ha più' offerto finanziamenti. Nell'ottica di un'attività di sensibilizzazione ed informazione della cittadinanza sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani il Comitato, in collaborazione con l'Ufficio Pari opportunità ha realizzato nei giorni di 19 maggio e 29 settembre il progetto denominato *“Gianni Schicchi omaggio al maestro Giacomo Puccini”*. Tale progetto è volto a organizzare due rappresentazioni teatrali di Gianni Schicchi con l'interpretazione da parte di una platea numerosa di ragazze/i molti dei quali con disabilità di tipo sia cognitivo che motorio e l'integrazione da parte di lirici professionisti che eseguono dal vivo le arie più importanti dell'opera. Tale iniziativa intrapresa in attuazione di politiche di sostegno alle persone con disabilità



rappresenta un importante strumento di inclusione sociale perché il fine ultimo dell'inclusione, è garantire uguali opportunità e diritti a tutti gli individui, all'interno delle comunità in cui vivono. Le misure di supporto alle persone disabili si possono sostanziare in diversi modi, dalla rimozione delle barriere architettoniche nelle città all'adeguamento del trasporto pubblico, fino alla promozione di iniziative che contribuiscono a favorirne lo sviluppo e l'autonomia valorizzandone le potenzialità, promuovendone l'apprendimento dell'arte musicale e teatrale, con ciò permettendo l'incremento di energia, vitalità e apprendimento.

Sempre in tale prospettiva di potenziamento dell'inclusione si è aderito al progetto "#uncalcioallasla" volto a organizzare un quadrangolare di calcio a 11, torneo in due gironi, con partecipazione di 6 squadre, formate da sanitari del Presidio Ospedaliero di Versilia e Cisanello, presso la Stadio Comunale Ferracci nonché rassegne di scuole di ballo, esibizione musicale della Banda Pardini, musica live, stand di alcune associazioni che hanno presentato la loro attività sul territorio. Il progetto ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare le persone verso questa malattia e di raccogliere oblazioni da devolvere all'associazione "Team Deri" che si occupa di sostenere i malati affetti da sclerosi laterale amiotrofica. Il Comune di Viareggio nella seduta consiliare del 25 novembre u.s. con il parere favorevole della Commissione comunale pari opportunità ha aderito alla "Carta etica per il superamento dei divari e delle discriminazioni di genere nello Sport" definita anche "Carta Etica per lo sport femminile", al fine di condividere un sistema di regole e di principi atte a favorire l'eguaglianza di genere e contrastare ogni forma di discriminazione nello sport promuovendo un ambiente sportivo inclusivo, rispettoso e paritario per tutte le atlete e in particolare per quelle della Città di Viareggio .

Con delibera di G.C.n.89 del 12.3.2024 il Comune ha aderito al Patto dei comuni per la parità e contro la violenza di genere che ha tra i propri obiettivi quello di implementare azioni come la destinazione di fondi specifici per le attività delle Pari Opportunità, per i Centri Anti Violenza e le Case Rifugio e per le politiche di sostegno alle donne che subiscono qualsiasi tipo di violenza. a tutela di una parità reale, priva di stereotipi di genere che possono essere prodromici a eventuali atti di discriminazione e violenza.

In effetti nell'anno 2024 sono stati offerti specifici fondi per le pari opportunità con l'attribuzione di due capitoli di spesa e precisamente capitolo : 4010 Eventi e manifestazioni per pari opportunità- politiche di genere- del bilancio 2024 e capitolo 25724-contributi ad enti ed associazioni no profit per eventi.

Continua nell'anno 2024 l'attività di Casa Libellula aperta dal 2023 presso l'immobile della stazione come alloggio sicuro per le donne vittime di violenza e i loro bambini .

3.Gli obiettivi per il triennio 2025-2027 - anno 2025-

3.1.IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti a donne e uomini che hanno prestato servizio al 30.09.2024 (ultima rilevazione) dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli in tutti i livelli di inquadramento ; conseguentemente non sembrano ravvisarsi impedimenti alle pari opportunità nel lavoro.

Dipendenti in servizio al 31.12.2024				
		Donne	Uomini	Totale D/U
Tempo indeterminato	Segretario		1	1



	Dirigenti	3	2	5
	Funzionari	66	28	94
	Istruttori	145	70	215
	Operatori	37	56	93
Totale (A)		251	157	408
Tempo determinato	Dirigenti	1	1	2
	Funzionari	16	0	16
	Istruttori	7	0	7
	Operatori	1	0	1
Totale (B)		25	1	26
Totale dipendenti (A+B)		276	158	434

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi. Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3.2.I dati principali forniti dai due questionari sul benessere organizzativo:

Questionario su conciliazione tempi di vita/lavoro dei dipendenti del comune di Viareggio:

La domanda della sezione del questionario dedicata alla conciliazione lavoro - vita privata era volta a raccogliere eventuali proposte concrete in relazione alle misure da adottare in materia. Il dato più rilevante che emerge dall'analisi delle risposte alla domanda "Ha proposte aggiuntive da suggerire?" è che 56 persone (di cui 45 donne ed 11 uomini) pari al 27,6% del campione suggerisce maggiore disponibilità nel concedere lo smart-working. La risposta appena analizzata dimostra, infine, che almeno queste 56 persone non hanno fatto domanda di smart working in quanto immaginano che non gli sarebbe stato concesso.

Sia per le attività del tempo libero come lo sport, che per quelle legate alla cura della salute nasce la richiesta di attivare convenzioni al fine di ottenere agevolazioni per alcuni servizi agevolati in convenzione. Dalle risposte al questionario è emersa, infine, la richiesta di uno spazio mensa attrezzato.

Questionario su conoscenza del fenomeno del mobbing:

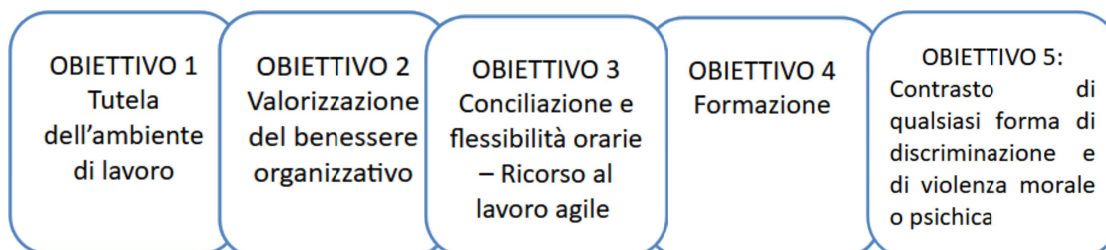
Alla domanda: Sai cosa è il mobbing? Il 98,2% ha risposto di sì e alla domanda : Quali tra questi comportamenti definiresti mobbizzanti? Il 75,5% ha risposto: "Marginalizzare un lavoratore fino a metterlo in una condizione di totale inoperosità". Alla domanda :A Tuo avviso il mobbing cosa comporta nell'ambiente lavorativo? Per un 87% si è risposto che lo danneggia così come il 92,6% sa che sul singolo dipendente mobbizzato favorisce l'insorgenza di emozioni negative (ansia, tristezza, depressione, panico ecc.) . Dall'analisi dei dati è dunque emerso che i partecipanti conoscono il fenomeno del mobbing, le azioni mobbizzanti e i loro effetti negativi sulla salute dell'ambiente di lavoro e della vittima.



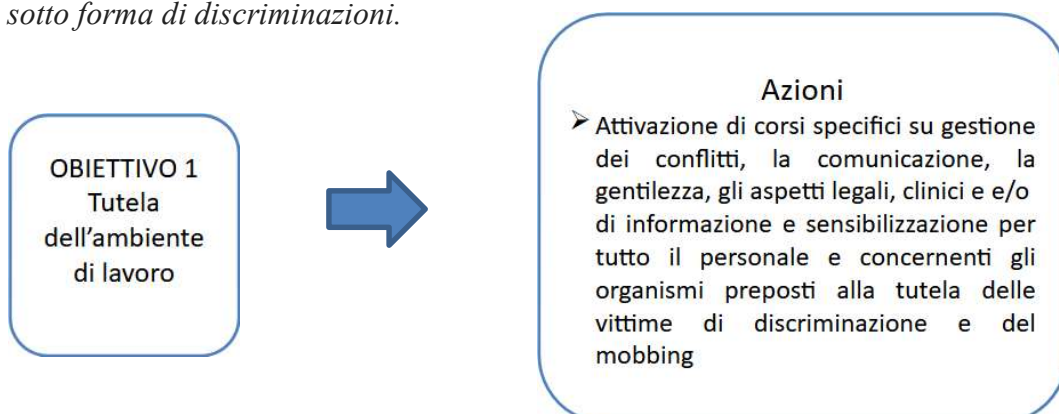
Tra i dati piu' rilevanti è emerso che il 50,6% dei partecipanti indica il Comitato come strumento di tutela contro il mobbing, appena sotto all'avvocato (indicato come strumento di tutela dal 54,9% dei partecipanti) ma superando i sindacati (indicati come strumenti di tutela dal 45,7% dei partecipanti) anche se poi dichiara di non conoscere le funzioni del Comitato per il 56,5% (il 43,5% di chiara di conoscerlo. Infine alla domanda: Riterresti utile effettuare corsi di prevenzione del mobbing nell'Ente atti a insegnare la gestione dei conflitti, la comunicazione, la gentilezza, gli aspetti legali, clinici, e/o di informazione e sensibilizzazione per tutto il personale e concernenti gli organismi preposti alla tutela delle vittime di discriminazione e del mobbing ? Il 55% dei partecipanti ha risposto che sarebbe molto utile e per niente utile solo il 4,3%.

3.3.GLI OBIETTIVI E LE AZIONI PER REALIZZARLI

Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni positive del triennio 2024-2026, come sopra effettuato al precedente paragrafo 2 (Analisi del monitoraggio degli obiettivi del triennio 2024-2026 - anno 2024 -) e dalle necessità rilevate dai risultati dei due questionari sul benessere organizzativo si confermano alcuni obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze.



Obiettivo 1 – Tutela dell'ambiente di lavoro : *Contrastare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni che creino disagio organizzativo, molestie sessuali, casi di mobbing e straining, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.*



Obiettivo 2 - Valorizzazione del benessere organizzativo : *è necessario ribadire quanto questo sia un concetto complesso e molto ampio, condizionato nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma*



anche dalle decisioni ed azioni quotidiani dei Dirigenti e responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto. Allo scopo, si intende favorire periodicamente indagini conoscitive sul benessere organizzativo del personale in forma anonima, con restituzione al CUG delle risultanze di tale indagine.



Le azioni espresse per realizzare l'obiettivo 2 del benessere organizzativo nascono, come anticipato, dai risultati del questionario sul conciliazione vita/lavoro.

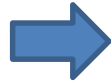
Il 90,4% del personale che ha risposto al questionario svolgerebbero piu' attività fisica o inizierebbero a svolgerla se il Comune di Viareggio ottenesse agevolazioni. Il 36,6% chiede convenzioni per la cura della salute. Il 51,2% del personale passa la pausa pranzo mangiando uno snack in ufficio e la durata di tale pausa è per il 72,3% fino a 30 minuti. In questo contesto il 58,2% vorrebbe consumare il pasto all'interno della sede di lavoro in uno spazio apposito ed attrezzato, così facendo emergere accanto alla praticità di un tale contesto anche la volontà di aumentare le occasioni di socialità e incontro tra colleghi. Una pausa pranzo ben organizzata migliora le performance lavorative dei dipendenti. La pausa pranzo è, infatti, di fondamentale importanza per il benessere dei dipendenti: permette loro di avere una pausa dalle attività lavorative, ma è anche un momento durante il quale poter socializzare con i colleghi. Bisogna evitare che il personale consumi il proprio pasto davanti al computer o che continui a lavorare.

Obiettivo 3 – Conciliazione e flessibilità orarie – Ricorso al lavoro agile

Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti. Promuovere il ricorso al lavoro agile o smart working a regime, finalizzato al miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, quale modalità lavorativa orientata alla flessibilità, autonomia e responsabilità, fondata sul rapporto di fiducia tra management e collaboratori, che introduce il concetto di lavoro per obiettivi e favorisce la crescita della produttività del dipendente.



OBIETTIVO 3
Conciliazione e
flessibilità orarie
– Ricorso al
lavoro agile



Azioni

- Formazione sul lavoro agile multi livello: ai dirigenti e alle Posizioni organizzativa ;
- Elaborazione del nuovo Regolamento in linea con CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 stipulato il 16 novembre 2022

Obiettivo 4- Formazione

Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, al fine di consentire nell'arco del triennio una crescita professionale e/o di carriera.

Potenziare la formazione quale strumento essenziale per l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi ed alla rimozione delle discriminazioni

OBIETTIVO 4
Formazione



Azioni

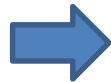
- Prosecuzione in linea con alla Direttiva ministeriale del 23/03/2023 di 24 ore complessive di formazione all'anno, riconducibile a:
 - obiettivi generali della P.A. (transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal PNRR;
 - Obiettivi specifici dell'Ente;
- Percorsi di formazione ai dipendenti sulla cultura delle Pari Opportunità;
- Formazione specifica sulle pari opportunità agli attori coinvolti sul tema all'interno dell'Ente :Cug, Ufficio Pari opportunità

Obiettivo 5- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

“saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità. Si proseguirà con i progetti legati alla rete nazionale RE.A.DY, ed alla collaborazione con la Commissione comunale pari opportunità.



OBIETTIVO 5:
Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica



AZIONI

- Mantenere l'adesione del Comune di Viareggio alla rete RE.A.DY;
- Realizzazione di progetti per sensibilizzare la cittadinanza sull'antidiscriminazione e sull'inclusione in collaborazione con l'ufficio Pari Opportunità;
- creare una biblioteca della pluralità: uno spazio aperto a tutta la cittadinanza dove sia possibile consultare materiali e informazioni con focus LGBTQAI+, interculturalità, femminismo presso la Casa dei Diritti in collaborazione con l'Ass.ne Arci Lucca Versilia;
- Iniziative rivolte alle scuole per far conoscere le Pari Opportunità

DISPOSIZIONI FINALI

Durata del Piano: Triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione con aggiornamento annuale.

Pubblicazione e diffusione: il Piano così come previsto dalla Legge 113/2021, sarà inserito all'interno del PIAO.

Il presente piano è proposto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Viareggio, composto da: Dr. Vincenzo Strippoli - Presidente- e I membri: Letizia Benedetti, Sabrina Bresciani, Alessia Brogi, Flavia Domenici, Laura Fontani, Vincenzo Fuoco, Michela Pieraccini

La Responsabile dell'ufficio Pari opportunità è la segretaria del Cug: Maria Orsetti.

Il presente piano è stato approvato dal Comitato nella seduta del 5 dicembre 2024 e viene firmato per la trasmissione dal Presidente.

Il Presidente del Comitato Unico di garanzia

(Dr. Vincenzo Strippoli)