

3.2 Il Piano delle azioni positive

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Lucca per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, benessere organizzativo e lotta alle discriminazioni così come prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Con il termine azioni positive si intendono misure temporanee volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e sono finalizzate a:

- ✓ promuovere il benessere organizzativo interno;
- ✓ porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- ✓ evitare eventuali svantaggi;
- ✓ equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

L'azione amministrativa intende perseguire l'affermazione delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, favorendo il rispetto e la valorizzazione delle differenze, e allo stesso tempo porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle persone.

Come auspicato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ribadito da ultimo dalla Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica amministrazione, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo in primo luogo il rispetto della dignità dell'individuo all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Spetta proprio a queste ultime il compito di promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto di principi di benessere organizzativo ed equità, al fine di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si possono manifestare situazioni di malessere e di disagio, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

La valorizzazione del capitale umano è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori. In particolare, la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale dipendente si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società.

La valorizzazione delle differenze ed il rafforzamento delle competenze sono fattori di qualità dell'azione amministrativa che concorrono ad innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con maggiore efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Gli obiettivi generali che guideranno l'attuazione di azioni positive per il triennio 2024-2026 riguardano

- il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione
- la promozione della conoscenza delle tematiche riguardanti le pari opportunità
- l'accrescimento del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione

A seguire, per ciascun obiettivo sono elencate le azioni positive che saranno sviluppate nell'arco temporale di riferimento, coerentemente con le indicazioni dettate dal legislatore europeo e nazionale, nonché dal Ministro della pubblica amministrazione.

Le azioni positive di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione

Nel corso del triennio di riferimento saranno sviluppate le seguenti azioni positive volte a dare piena attuazione alle direttive adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione, riconoscendo e rafforzando il ruolo centrale del Comitato Unico di Garanzia quale osservatorio privilegiato e attento conoscitore della situazione del personale dell'amministrazione di appartenenza e dunque importante sensore delle eventuali situazioni di malessere:

n.	obiettivo	Cronoprogramma		
		2024	2025	2026
1	Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG)	x		
2	Creazione di una pagina web dedicata alla promozione delle attività del CUG	x		
3	Svolgimento di almeno un ciclo formativo rivolto a tutto il personale dipendente sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico	x	x	x

Le azioni positive di promozione della conoscenza delle tematiche riguardanti le pari opportunità

Nel corso del triennio di riferimento saranno sviluppate le seguenti azioni positive volte ad implementare e garantire il rispetto delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, nell'intento di sviluppare pratiche lavorative e di conseguenza culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori dell'amministrazione:

n.	obiettivo	Cronoprogramma		
		2024	2025	2026
1	Organizzazione di specifici momenti di approfondimento legati alla diffusione di una cultura delle pari	x	x	x

	opportunità, anche attraverso la piattaforma Syllabus			
2	Definizione di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale con riferimento alle competenze trasversali		x	x
3	Applicazione di diverse forme di premialità, con riferimento al riconoscimento delle performance conseguite, attuando in primo luogo quanto previsto dal vigente SMVP in merito alla valorizzazione della formazione e della crescita professionale		x	x
4	Applicazione degli istituti previsti dal CCNL per la valorizzazione del personale e la crescita professionale (ad esempio le progressioni orizzontali e progressioni verticali)	x	x	x

Le azioni positive di accrescimento del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione

Nel corso del triennio di riferimento saranno sviluppate le seguenti azioni positive a migliorare lo stato di salute del personale dipendente all'interno dell'organizzazione, con riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa finalizzato al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi:

n.	obiettivo	Cronoprogramma		
		2024	2025	2026
1	Realizzazione di almeno un'indagine conoscitiva annuale sulla salute organizzativa al fine di monitorare il clima organizzativo interno all'ente	x	x	x
2	Restituzione al personale dei risultati delle indagini di salute organizzativa	x	x	x
3	Valorizzazione delle attività del CRAL	x	x	x