

AZIONI POSITIVE 2025-2027

Il piano delle azioni positive, inserito nell'ambito delle azioni promosse dalla Provincia di Forlì-Cesena, attiene ad uno dei principi fondanti dell'Unione europea e ad una delle tre priorità trasversali a livello nazionale: *la parità di genere*.

Al fine di conseguire alla piena ed effettiva parità, eliminando ogni forma di discriminazione, si attuano misure temporanee e speciali, ben definite e specifiche, che tendono a rimuovere gli ostacoli legati al genere, all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità in un determinato contesto.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra più operativa, con indicazione di obiettivi e azioni specifiche rientrando così in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, volta a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Per quanto riguarda il nostro ente, nel rispetto dei principi e criteri generali per la diffusione del benessere lavorativo sono state individuati 3 macro ambiti di intervento con obiettivi e finalità connessi ed interconnessi tra loro e le azioni proposte hanno una valenza temporale di tre anni.

I principi e le azioni presenti saranno valutati e perseguiti dall'amministrazione, in sinergia con il Servizio Pianificazione strategica e Controllo ed in collaborazione con il CUG, compatibilmente alle risorse economiche da reperire all'interno dei limiti di bilancio.

Sono state previste altresì misure specifiche di intervento a seguito di sondaggio sul benessere lavorativo proposto ai dipendenti a fine 2024, dal quale sono emerse criticità che riguardano la carenza di comunicazione, il sovraccarico di lavoro e la mancanza di valorizzazione delle proprie attività.

Tra le intenzioni dell'Amministrazione c'è già quella di arrivare ad un cambiamento della cultura organizzativa, passando attraverso una maggiore fruibilità e circolazione delle informazioni, credendo nella creazione di maggiore consapevolezza nel personale rispetto agli obiettivi e le strategie della Provincia e valorizzando i talenti.

Ad esempio, dopo l'approvazione del presente PIAO, si inizierà con incontri informativi per condividere gli obiettivi contenuti nel PEG/PDO in modo tale che il personale conosca a monte quali sono le strategie che interessano alla Provincia e quindi le azioni su cui dovrà lavorare e le aspettative comportamentali per le quali verrà valutato, facilitando così una presa di conoscenza e lo scambio di idee progettuali e di previsioni.

In fase di predisposizione degli obiettivi è stato utilizzato dai Dirigenti e collaboratori il nuovo software di gestione degli obiettivi strategici e della performance su cui è stata fatta formazione e che ha creato nei referenti maggior consapevolezza rispetto a concetti di pianificazione strategica e performance.

Oltremodo, al fine di creare valore pubblico, sostenere e rafforzare le proprie risorse umane, sono state previste forme di valorizzazione mirate del personale, già indicate nei documenti programmatici dell'ente quali ore di formazione in linea anche nei prossimi anni con le direttive nazionali, il riassetto del piano assunzioni, le progressioni verticali supposte in deroga alla misura consentita nonché la valorizzazione degli spazi comuni per creare ambienti di condivisione. Misure ulteriormente sviluppate nei successivi e relativi ambiti di intervento.

La intranet, già in uso a tutto il personale della Provincia, diventerà sempre più il punto di riferimento dell'ente da cui attingere, notizie, buone prassi, documentazione ed altre informazioni, valorizzando la centralizzazione della conoscenza e promuovendo comunicazione, il reperimento e lo scambio delle informazioni.

AMBITI DI INTERVENTO

1. La sensibilizzazione e la comunicazione aperta con il Comitato Unico di Garanzia, Formare & Informare;
2. Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività;
3. Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione tempi vita-lavoro;

AMBITO 1

La sensibilizzazione e la comunicazione aperta con il Comitato Unico di Garanzia, Formare & Informare.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG).

Attraverso la redazione del quadro organizzativo, che verrà predisposto raccogliendo i dati delle risorse umane (età, genere, categoria, profilo professionale, etc...), dell'utilizzo delle forme flessibili di lavoro e degli istituti a supporto del lavoratore, del rapporto di lavoro e sui tempi di permanenza nell'Ente del personale neo assunto, verranno individuate le criticità sulle quali intervenire.

Al fine di perseguire le iniziative in tema di pari opportunità verrà effettuata ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG, con conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi anche in collaborazione con altri enti.

Le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia verranno valorizzate attraverso la comunicazione e sensibilizzazione della presenza della Consigliera di Parità e sulle attività da essa promosse nonché sulle iniziative dello sportello di ascolto. La sensibilizzazione, che avrà luogo, attraverso la pubblicazione e diffusione del presente piano (con relativo monitoraggio dei tempi), l'implementazione della sezione intranet destinata al CUG, e idonea formazione, è volta a coinvolgere il personale, attraverso una più stretta collaborazione programmando incontri di confronto tra le parti, al fine di individualizzare proposte o suggerimenti di miglioramento e di benessere.

Per il tramite del Comitato unico di garanzia, del servizio Pianificazione strategica e Controllo e sulla base delle esigenze individuate dalle analisi per la redazione del quadro organizzativo, verrà assicurato a tutto il personale idoneo percorso culturale sul tema delle pari opportunità.

Al fine di supportare l'inserimento operativo dei nuovi assunti e gestire il passaggio generazionale nella pubblica amministrazione, con l'obiettivo di preparare l'avvicendamento tra generazioni e affinché il processo di inserimento e rinnovamento sia efficace, verrà prevista attività di formazione mirata inserita in un piano di attività specifico.

AMBITO 2

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività

A seguito di redazione del quadro organizzativo, in previsione di attività specifiche di preparazione all'avvicendamento tra generazioni nel processo di inserimento e rinnovamento verrà elaborato uno studio dedito a individuare strategie di on boarding.

Il mentoring e il reverse mentoring possono sostenere l'integrazione delle diverse generazioni all'interno della pubblica amministrazione, contribuendo inoltre alla gestione del turn-over.

La figura di un tutor favorisce l'accessibilità e l'inserimento nell'ente dei neo assunti evitando forme di discriminazione, analizzando e riconoscendo differenze e criticità al fine di gestirle proficuamente nonché, parallelamente, valorizzare le capacità individuali supportando l'Ufficio Sviluppo Organizzativo, pianificazione e controllo e l'Ufficio gestione associata giuridica del personale e relazioni sindacali all'individuazione e allo sviluppo delle competenze personali.

Il Comitato Unico di Garanzia ha l'importante funzione di supportare l'Ufficio gestione associata giuridica del personale e relazioni sindacali nella redazione di piani di assunzione e promozione equi e basati sul merito, riducendo al minimo il rischio di discriminazione.

Al fine di disporre di più efficaci strumenti finalizzati alla tutela della dignità e della parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, è opportuno adottare, in sinergia con il CUG, il Codice di condotta, un codice etico per la prevenzione di ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone. Detto Codice, differente dal Codice di Comportamento, è volto a perseguire e prevenire fenomeni lesivi della dignità delle persone e a diffondere nei contesti di lavoro i principi che favoriscono un clima di positivo.

AMBITO 3

Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione tempi vita-lavoro

Alla creazione del benessere lavorativo, ovvero del benessere fisico, psicologico e sociale del lavoratore, concorrono una serie di fattori legati ai tempi, alle modalità di lavoro, alla cultura organizzativa, nonché al clima generale che si respira nel luogo di lavoro.

Nell'ambito della promozione della salute sul posto di lavoro (**workplace health promotion**), verranno rilevati i bisogni riguardanti le specifiche condizioni personali, al fine di congruare l'attività lavorativa con la vita privata valutando la possibilità di attivare convenzioni specifiche che si andranno ad affiancare a politiche innovative di welfare aziendale sensibilizzando altresì l'importanza della salute sul posto di lavoro promuovendo le "buone abitudini" come ad esempio l'utilizzo delle scale.

A supporto del personale, al fine adottare una prospettiva che metta al centro la dimensione di gruppo, favorendone la socializzazione e l'integrazione, in successione al progetto di revisione archivistico già in atto ed in continuità con la linea di riassetto degli spazi strutturali dell'ente, verranno individuate possibili aree comuni di ristoro con la previsione di installare erogatori di acqua d'utilizzo gratuito.

Infine, per implementare le forme di flessibilità nell'orario e nello svolgimento dell'attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori senza incidere negativamente sul trattamento economico prosegue l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

AMBITI DI INTERVENTO

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2025-2027. A cadenza annuale saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, segnalazioni da parte del personale dipendente affinché alla scadenza triennale sia possibile un adeguato aggiornamento